



TRABAJO FIN DE GRADO

GRADO EN RELACIONES LABORALES

CURSO ACADÉMICO 2018-2019

EL ACOSO LABORAL EN LA EDUCACIÓN PÚBLICA

LABOR HARASSMENT IN PUBLIC EDUCATION

YESSICA CEBALLOS SIERRA

DIRECTOR/A: MARTA MARÍA CIMAS SOTO

ÍNDICE

RESUMEN	1
ABREVIATURAS.....	3
INTRODUCCIÓN.....	4
CAPÍTULO I. PROBLEMÁTICA ACTUAL EN EL MARCO DE LA EDUCACIÓN PÚBLICA	5
CAPÍTULO II. EVOLUCIÓN DE LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO	8
1. DESARROLLO HISTÓRICO DEL “MOBBING” SEGÚN VARIOS AUTORES	9
2. PROFESIONES AFECTADAS POR EL ACOSO LABORAL	11
CAPÍTULO III. LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO	13
1. MARCO NORMATIVO	13
2. EL ACOSO LABORAL	15
3. CIRCUNSTANCIAS NECESARIAS PARA QUE SE PRODUZCA.....	17
4. EFECTOS	18
5. ESTRATEGIAS Y PERFIL DEL ACOSADOR.....	19
6. TIPO DE PERSONAS QUE PUEDEN SER VICTIMAS DE ACOSO LABORAL	20
CAPÍTULO IV. TIPOS DE ACOSO LABORAL	20
1. ACOSO LABORAL SEGÚN LA POSICIÓN JERÁRQUICA	20
1.1. Vertical.....	20
1.2. Horizontal	22
2. ACOSO LABORAL SEGÚN EL OBJETIVO.....	23
2.1. Estratégico	23

2.2. Dirección	23
2.3. Perverso	23
2.4. Disciplinario	23
CAPÍTULO V. RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS DOCENTES Y PREVENCIÓN DOCENTE.....	24
CAPÍTULO VI. RELATOS Y SENTENCIAS DE VICTIMAS DE ACOSO LABORAL EN LA EDUCACIÓN	36
CAPÍTULO VII. METODOS PREVENTIVOS ANTE EL ACOSO LABORAL.....	41
CAPÍTULO VIII. IMPLICACIÓN SINDICAL ANTE EL ACOSO LABORAL.....	44
CAPÍTULO IX. PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN DE ACTUACIONES ANTE EL ACOSO LABORAL	47
1., PLAN DE IGUALDAD	50
CONCLUSIONES.....	53
BIBLIOGRAFÍA.....	55
ANEXO 1. PLANTILLA EVALUACIÓN DE RIESGOS	60
ANEXO 2. CUESTIONARIO DE DETECCIÓN DEL MOBBING ...	60
ANEXO 3. NOTAS TECNICAS DE PREVENCION REFERENTES AL ACOSO LABORAL.....	60

RESUMEN

En el presente trabajo procedo a hacer un desarrollo sobre la violencia en el ámbito laboral en el sector de la educación pública, aportando información sobre su aparición, evolución, los diferentes tipos de acoso laboral que existen, los sectores más afectados, datos estadísticos, así como las diversas formas latentes para erradicarlo y ponerle fin.

La violencia laboral se entiende como las situaciones en las que el trabajador sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo que ponen en peligro su salud, su seguridad o bienestar.

En nuestro país, la violencia laboral existe y con el paso del tiempo son cada vez más los trabajadores que lo sufren y denuncian, aunque desafortunadamente no hay respuesta en la mayoría de los casos, puesto que, la empresa siendo conocedora de que se han producido los hechos no adopta las medidas oportunas, o las víctimas son marginadas y seguidamente despedidas por parte de la empresa.

Uno de los objetivos que se pretende conseguir es, concienciar a todos los trabajadores y empresarios. Cuando nos encontramos frente a una situación como la descrita debemos actuar y no pensar que se trata de un efecto producido por el carácter de la persona, de una mala organización o gestión del trabajo sino, de una situación de violencia laboral o también llamada “mobbing” que debemos denunciar, siempre que nos ocurra, para conseguir entre todos poner fin a esta postura problemática presente en España y en otros muchos países.

ABSTRACT

In the present work I take action to make a development on violence in the workplace in the public education sector, providing information on its appearance, evolution, the different types of workplace harassment that exist, statistical data, as well as the various latent forms to eradicate it and put an end to it.

Workplace violence is understood as the events in which the worker suffers abuse, threats or attacks in circumstances related to their work that endanger their health, safety or well-being.

In our country, workplace violence exists and over time more and more workers suffer and report it, although unfortunately in most cases there is no response, for different reasons, such as: because the company still admitting that the facts have not taken the appropriate measures, or there are many people who suffer the situation from the company, and decide to marginalize and then throw out the victims so they can't continue reporting these precarious events.

One of the objectives that aims to raise awareness among all workers and employers, is that when we are facing a situation like the one described we must act and not think that it is an effect of the character of the person, of a bad organization or management of work, but of a situation of labour violence or also called "mobbing" that we must denounce, whenever it happens to us, to get together to put an end to this problematic position present in Spain and in many other countries.

ABREVIATURAS

LPRL - Ley de Prevención de Riesgos Laborales

LODE – Ley Orgánica de Derecho a la Educación

LOPEGCE – Ley Orgánica de participación, evaluación y el Gobierno de los centros docentes

LOGSE – Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo en España.

LO – Ley Orgánica

C.P. – Código Penal

OMS – Organización Mundial de la Salud

ANPE – Asociación Nacional de Profesionales de la Enseñanza

EPA – Encuesta de Población Activa

AESST – Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo

ASAM - Asociación contra el Acoso Psicológico y Moral en el Trabajo.

UGT – Unión General de Trabajadores

NTP – Nota Preventiva Técnica

CSIF – Central Sindical Independiente y de funcionarios

ANPE – Asociación Nacional de Profesionales de la Enseñanza

INSHT - Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

LRJS – Ley Reguladora de la Jurisdicción Social

ET – Estatuto de los Trabajadores

INTRODUCCIÓN

El acoso laboral junto con el estrés laboral, la depresión, el síndrome del quemado, la carga mental, las enfermedades respiratorias, gastrointestinales, inmunitarias, entre otras, constituyen los riesgos psicosociales.

Los riesgos psicosociales se pueden definir como los factores de riesgo para la salud de los trabajadores, originados en el ámbito laboral, debido a una mala organización del trabajo.

Con la última actualización, del 13 de marzo de 2019 de la LPRL, se implanta una normativa más minuciosa sobre la prevención de riesgos laborales en el entorno laboral así, como medidas preventivas, cuyo objetivo es la desaparición de los riesgos psicosociales en todos los sectores de actividad.

Uno de los sectores en los que hay una mayor presencia de riesgos psicosociales es el sector educativo, alrededor de un 30% del personal docente se ve afectado.

Actualmente, esta profesión es considerada como una profesión de alto riesgo debido al ambiente malsano, el malestar entre docentes y la insatisfacción que estos mismos sufren.

Los docentes diariamente cuando imparten clases se tienen que enfrentar a situaciones de incertidumbre incluso de agresividad, provocadas por el alumnado, impactando negativamente en la salud de los docentes, ya que son ellos los que, diariamente tienen que adoptar sus métodos educativos a las circunstancias que se produzcan en el aula.

Al menos la mitad de los docentes no consideran los riesgos producidos en su salud, como lo que son, un riesgo psicosocial de su trabajo, sino que, lo entienden como consecuencias sin solución y razonables de su profesión debido a un desconocimiento total de la normativa preventiva.

En la mayoría de los sectores de la actividad y centros de trabajo, los riesgos psicosociales son conocidos como los “riesgos fantasmas” ya que, muchos de ellos niegan su presencia en el ámbito laboral y aun teniendo conocimiento de su presencia no lo reconocen, además de ser invisibles en las evaluaciones de riesgo.

CAPÍTULO I. PROBLEMÁTICA ACTUAL EN EL MARCO DE LA EDUCACIÓN PÚBLICA

En las últimas décadas el sistema educativo español ha sufrido una serie de modificaciones por diferentes leyes estatales, como, la aprobación de la Ley General de Educación de 1970, la Ley Orgánica 1/1990 de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo, la LODE en 1985, y, la LOPEGCE.

En 1990 se implantó la LOGSE, ley que, fue duramente criticada por toda la comunidad docente por las cuestiones que voy a nombrar a continuación¹:

- Insuficiente formación y motivación de los docentes de los distintos centros educativos.
- Desajuste entre los contenidos propuestos en los planes de estudios y guías docentes, las capacidades e intereses reales de los alumnos/as de determinada edad, y de los niveles obligatorios entre sí.
- Alto fracaso escolar, sobre todo en las áreas y sectores desfavorecidos y con menos recursos económicos. La enseñanza obligatoria es la que más problemas ha causado por aumentar la escolarización obligatoria dos años, provocando un mayor número de recursos humanos, tecnológicos, y materiales.
- Gran número de asignaturas aparentemente interesantes y atractivas, pero vacías de contenido y carentes de profesionales que las impartan.
- Aumento de la ignorancia de alumnos sin hábitos de trabajo y sin los conocimientos básicos, ya que según plantea la LOGSE únicamente se puede repetir en 2º, 4º y 6º de Primaria y en 2º y 4º de Secundaria.
- Falta de recursos y asesoramiento para que el profesorado de todos los centros pueda trabajar correctamente en la metodología y clases didácticas.

¹ VERGARA FERNÁNDEZ SUSANA, MORALES GARCÍA INMACULADA, RUIZ CASTRO MARÍA DEL MAR, RUBIO PÉREZ MARÍA JESÚS, Problemas actuales del Sistema Educativo Español.

<http://www.uco.es/~ed1alcaj/polieduca/dmpe/b-problemas.htm>

Desde un principio, estos cambios tenían como finalidad una mejora en el sistema educativo, pero, sin lugar a duda, su práctica ha producido ciertas dificultades.

Desde mi punto de vista, creo que, aunque la educación sea obligatoria hasta el nivel de secundaria, el sistema educativo no exige el potencial necesario y fundamental, por lo que, los alumnos muestran un mínimo esfuerzo para sacar sus estudios a delante.

Uno de los problemas que más se ha ido quedando en el olvido, aunque siempre ha sido un elemento importante, son los idiomas.

Hoy en día es un elemento primordial tener idiomas, y, sobre todo, tener fluidez al hablarlos, por lo que pienso que, tanto el inglés como el alemán, y el francés deberían de impartirse de forma obligatoria en todos los centros educativos por profesores nativos durante todos los cursos hasta finalizar el bachillerato.

El sistema educativo inglés² incluye como temas nacionales en el currículum: ingles, matemáticas, ciencias, diseño y tecnología, galés, tecnología de información, historia, geografía, arte, música, educación física y un idioma moderno extranjero. El sistema de enseñanza es el sistema clásico, característico por ser sistemático, fuerte y estricto, comparando siempre los resultados obtenidos con otros sistemas educativos, como el alemán o francés. La educación inglesa se divide en cuatro etapas que abarcan de los 5 años a los 16.

Por el contrario, el sistema educativo alemán³ se caracteriza por ser un modelo de descentralización, a diferencia de España, que es un modelo descentralizado intermedio de la educación. La educación se clasifica en diferentes niveles, como: nivel previo (3-6 años), nivel primario, nivel secundario, enseñanza secundaria 1º etapa, y enseñanza secundaria 2º etapa.

² DÍAZ CARO LUZ MARÍA, VERA DOMÍNGUEZ NÉLIDA, ARQUERO HURTADO ESTRELLA, El Sistema Educativo Inglés. <http://www.uco.es/~ed1alcaj/polieduca/dmpe/a-seingles.htm>

³ LÓPEZ ESPEJO MARÍA JESÚS, ROMERO MARTÍNEZ MAURICIO, El Sistema Educativo Alemán. <http://www.uco.es/~ed1alcaj/polieduca/dmpe/a-sealeman.htm>

Una característica del sistema educativo francés⁴ fue la centralización. La educación francesa se divide en cuatro niveles: la enseñanza preescolar, la primaria, la secundaria y la superior.

Ante los tipos de problemas surgidos tanto en el seno educativo como fuera, se tiende a vincularlo al fracaso escolar. Se habla directamente de fracaso cuando un alumno no ha alcanzado el nivel de rendimiento medio esperado para su edad.

Personalmente, opino que no es el calificativo oportuno ante esta situación porque a pesar de que muestren más dificultad que los demás en una materia concreta, o costarle más concentrarse conllevando a un rendimiento más bajo que el esperado, pero eso no le convierte en un fracasado o lo que intenta conseguir, en un fracaso.

Existen muchos factores que propician la problemática actual en el sector educativo. Anteriormente, estaban más presentes que ahora, pero el problema principal sigue siendo el mismo, la inclusión social, como división entre grupos distintos pero homogéneos. Se le puede añadir a dicha problemática, el abandono temprano de la escuela (sobre un 23%), la repetición de cursos (estadísticamente 1/3 de los escolares han repetido curso antes de cumplir los 15 años), la falta de obtención del título; en estos casos, algunos alumnos al no conseguir los resultados esperados por su esfuerzo, se sienten fracasados y dejan de estudiar.

Desde mi punto de vista, pienso que, los problemas pendientes de solucionar aparte de estructurar correctamente el sistema educativo y sus medios para conseguir los resultados esperados son, erradicar la inclusión social y las desigualdades económicas y culturales existentes.

Ya que la educación se puede definir⁵ como un proceso de socialización mediante el cual, a los niños de diferentes edades se les proporciona una serie de conocimientos, habilidades y valores produciendo en ellos cambios intelectuales emocionales y sociales. Y son los profesores, los que tienen como objetivo transmitir una serie de conocimientos a los alumnos para llevar a cabo el proceso educativo, pero en algunos casos, esta meta no se cumple debido a la

⁴ RECIO GASÓN M.^a CARMEN, LÓPEZ PÉREZ MANUEL, El Sistema Educativo Francés. <http://www.uco.es/~ed1alcaj/polieduca/dmpe/a-sefrances.htm>

⁵ Concepto de Educación, Lectura 2.

<https://www.uv.mx/personal/rdegasperin/files/2011/07/Antologia.Comunicacion-Unidad1.pdf>

existencia de comportamientos característicos de acoso laboral en los centros educativos.

CAPÍTULO II. EVOLUCIÓN DE LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

En los años 80 el acoso laboral o también llamado “mobbing” se fue abriendo camino en el ámbito de las relaciones laborales, hasta la actualidad, convirtiéndose en un elemento problemático en el derecho laboral.

En nuestra cultura humana, siempre se ha manifestado una subordinación de los hombres respecto de las mujeres, y no solo en el ámbito doméstico como por desgracia hoy en día vemos, sino también en todos los demás ámbitos hasta llegar incluso a manifestarse a través de comportamientos agresivos, los cuales eran aprobados por el patriarcado, y posteriormente ratificados por las sociedades siguientes, que dieron lugar a lo que hoy en día conocemos como violencia de género.

La mujer estaba sometida al marido, quién podía ejercer su dominio frente a ella, llegando incluso a castigarla corporalmente. Desenfrenadas eran las normas arcaicas en las que se permitía la violencia contra la mujer, además de verse como algo totalmente común y normal.

En cuanto al origen de la violencia, según los estudios sobre violencia de la guía de violencia en el trabajo elaborada por el sindicato UGT, muestran que los factores biológicos y sociales⁶ son los causantes:

- En primer lugar, los factores biológicos. Numerosos estudios creen que existen factores biológicos en algunos sujetos llevándolos a actuar de manera agresiva frente a cualquier situación que se produzca en su día a día. Convirtiéndoles en personas totalmente inestables, irritantes al mínimo momento y no siendo conscientes al cien por cien de lo que dicen y/o hacen bajo estos efectos.
- En último lugar, los factores sociales. El hecho de que una persona desarrolle una conducta agresiva se debe a que, dicha persona, ha crecido y

⁶ UGT, Guía de violencia en el trabajo, Aragón.

https://www.aragon.es/documents/20127/674325/violecia_ambito_laboral.pdf/a619572a-3a40-f681-aeec-c6fd989182e7

ha sido educada en un ambiente en el que la violencia se consentía como algo normal para conseguir y alcanzar determinadas metas u objetivos. Tras esto, la conducta es ejercida en mayor o menor medida dependiendo de los resultados obtenidos.

En cuanto a la violencia laboral, se trata de ejercitar las conductas agresivas mencionadas con anterioridad al contexto laboral. Algunas de las numerosas causas⁷ que lo ocasionan son;

- Originadas por el entorno. El lugar donde esté ubicado el centro de trabajo puede ser un elemento primordial que dé pie al acoso laboral. Como, por ejemplo, que el centro de trabajo esté situado en un lugar inestable económicamente, delictivo, o precario.
- Originadas por la persona. Las personas con una inestable y conflictiva personalidad, nerviosas, emocionalmente inestables, que se consideren personas fracasadas por no conseguir sus objetivos, son más propensas a desencadenar conductas agresivas en el ámbito laboral que el resto, aunque no haya una razón fundada.
- Originadas por el medio de trabajo. Situaciones como; carencia de compañerismo, mala o inexistente organización y gestión del trabajo, mandos excesivos, fuertes presiones por conseguir una mayor productividad y beneficios, despidos injustificados, cambios en los turnos de trabajo sin razón, aislamientos, son algunas de las posturas que pueden facilitar la aparición de conductas agresivas al estar sometidas bajo mucha presión.

1. DESARROLLO HISTÓRICO DEL “MOBBING” SEGÚN VARIOS AUTORES

El concepto mobbing o acoso laboral ha ido cogiendo forma con el paso de los años, junto con la visión y opinión de diferentes autores sobre la propia definición.

El científico Heinz Leymann define la situación de acoso laboral como, *“la situación en la que una persona, o varias, ejercen una violencia*

⁷ UGT, Guía de violencia en el trabajo, Aragón

https://www.aragon.es/documents/20127/674325/violecia_ambito_laboral.pdf/a619572a-3a40-f681-aeec-c6fd989182e7

psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra u otras personas en el lugar de trabajo con el fin de destruir sus redes de comunicación, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y conseguir su desmotivación laboral”.

Mas tarde, en 1990 planteó ante el Congreso sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo que se introdujera la siguiente explicación de qué consiste el mobbing *“El mobbing o terror psicológico en el ámbito laboral consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella...”*.⁸

Por otro lado, Iñaki Piñuel define el mobbing o acoso psicológico en el trabajo como *“El acoso o maltrato psicológico es un continuado y deliberado maltrato verbal o modal que recibe una persona por parte de otro u otros, con vistas a reducirlo, someterlo, apocarlo, amilanarlo o destruirlo psicológicamente y que consiste en comportamientos de hostigamiento frecuentes, recurrentes y sistemáticos contra él.”*⁹

Diferentes autores como Barón Duque, (2004), González de Rivera, (2000), Piñuel y Zavala, (2001), Marie France Hiri-goyen, (1999), Einarsen y Skogstad (1996) y Einarsen (2000), han analizado el concepto de “mobbing” desde diferentes perspectivas.

Anderson (2001) analiza el mobbing desde la perspectiva de la ley, democracia y Administración Pública, englobando el problema dentro del marco jurídico laboral.

Brodsky (1976), fue el primer autor que realizó un estudio basado en la nueva ley de condiciones de trabajo en Suecia. Posteriormente, publicó un libro en el que mencionó los riesgos psicosociales de trabajo que podrían dar origen al mobbing o violencia en el trabajo; así como el estrés, los accidentes de trabajo, horarios excesivos...etc.

⁸ CASERO VIDAL M.^a DEL CARMEN, El mobbing en el trabajo. Su problemática, Página 2. https://www.bioeticacs.org/iceb/investigacion/EL_MOBBING_EN_EL_TRABAJO.pdf

⁹ PIÑUEL IÑAKI, Definición de acoso laboral o mobbing, Instituto Iñaki Piñuel. <http://acosopsicologico.com/acoso-laboral-mobbing/acoso-laboral/>
ALEGRÍA GINER AUGUSTO CÉSAR, Aproximación conceptual y jurídica al termino acoso laboral, 2011.
[file:///C:/Users/Usuario/Downloads/143781-Texto%20del%20art%C3%ADculo-578971-1-10-20120711%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/143781-Texto%20del%20art%C3%ADculo-578971-1-10-20120711%20(1).pdf)

Konrad Lorenz (1991) utilizó dicho concepto trasladando la situación al plano animal, es decir, refiriéndose al ataque de un grupo de animales, quienes acosaron a un animal solitario más pequeño. Heinemann al igual que Lorenz, utilizó el termino en el ámbito infantil para identificar los comportamientos agresivos de un grupo de niños frente a un único niño.

Los investigadores Einarsen y Skogstad (1996) y Einarsen (2000) entienden el mobbing como aquella situación que se produce cuando durante un periodo de tiempo una persona es objeto de acciones negativas por parte de otras personas sin razón aparente.

Por otro lado, Marie France Hirigoyen (1999) es pionera en el estudio del acoso moral en Francia. Con sus publicaciones, comenzó a difundirse por su país el acoso psicológico.

Piñuel y Zavala (2001), expertos del mobbing en España, lo describen como la situación que ocurre en las organizaciones de trabajo, así como los diferentes motivos que dan origen a las estructuras laborales. Sus anotaciones sobre el tema permiten pensar sobre las causas y efectos del término.

Dos investigadores españoles, por un lado, González de Rivera (2000) desarrolla una tesis que se centra en el maltrato psicológico en las instituciones. Por otro lado, Barón Duque (2004), presenta en su tesis el poder y la negociación como elementos presentes en el mobbing.¹⁰

2. PROFESIONES AFECTADAS POR EL ACOSO LABORAL

El acoso laboral afecta a todas las profesiones, pero no en la misma medida. El sector educativo, y sanitario, son los que resultan más afectados. Sin embargo, el sector hostelero y de restauración, las organizaciones políticas y los funcionarios y personal de las Administraciones Públicas, también.

En la educación, el acoso laboral abarca todos los niveles; desde cuidadores de guardería, escuelas infantiles, nivel de primaria, secundaria, hasta

¹⁰ BLASCO MAYORAL SUSANA, Principales debates teóricos e implicaciones prácticas en el ámbito laboral español, Barcelona.
<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-Mobbing-2975152.pdf>

el nivel universitario. El fundador de la plataforma contra el acoso y la corrupción en la Universidad Pública Española¹¹ considera que dicho sector tiene como *modus vivendi* la endogamia, el acoso y el caciquismo.

Un profesor de la Universidad de Alcalá, Iñaki Piñuel, aseguraba en el 2014 que “el mobbing ha crecido en España un 40% desde el comienzo de la crisis”.¹² Además, a esto hay que sumarle el desarrollo de las nuevas tecnologías, que para los acosadores son nuevas vías por las que someter a su víctima incluso fuera del centro de trabajo.

En cuanto a la sanidad¹³, quizás el sector más afectado de todos, predominan personas empáticas, responsables, sensibles, susceptibles ante cualquier situación y circunstancia, con el objetivo de atender las necesidades o dificultades de los demás, dichos caracteres son los buscados por las personas acosadoras.

En el año 2002 la Universidad de Alcalá de Henares llevó a cabo una investigación¹⁴ a través de la cual querían determinar el impacto del acoso laboral entre el personal de sanidad. Dicha investigación reveló que el acoso laboral o mobbing es el primer riesgo psicosocial que sufren en el sector de la sanidad. A pesar de que la investigación se llevó a cabo hace 17 años, creo que son datos importantes de plasmar en el trabajo, puesto que, en aquel entonces ya los porcentajes de acoso laboral que sufrían los profesionales de la medicina eran elevados.

Las víctimas que sufren mobbing de esta profesión, acaban abandonando el puesto de trabajo y, además, tienen un mayor absentismo que los expertos de cualquier otra profesión. Normalmente, las víctimas suelen ser profesionales de

¹¹ Plataforma contra la Corrupción.

<http://www.corruptio.com/>

¹² Periódico de rango nacional 20 MINUTOS, El acoso laboral crece un 40% desde el inicio de la crisis, 2014.

<https://www.20minutos.es/noticia/2056177/0/acoso-laboral/crece/crisis-economica/>

¹³ ARES CAMERINO ANTONIO, ORTEGA MARLASCA MANUEL MARÍA, Artículo de medicina clínica., El acoso laboral en el ámbito sanitario, 2018.

¹⁴ PIÑUEL IÑAKI Y ZABALA, *Resultados del Barómetro Cisneros II*, Universidad Alcalá de Henares, Madrid.

<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-LaIncidenciaDelMobbingOAcosoPsicologicoEnElTrabajo-640312.pdf>

mediana edad, entre los 40 y 50 años con un contrato fijo, y las causas por las que desemboca el mobbing en esta situación suelen ser:

- La diferencia frente a los demás.
- La envidia frente a logros, capacidades, felicitaciones u objetivos cumplidos.
- Poder disfrutar de situaciones favorecedoras.

Estas situaciones son producidas por el ambiente competitivo, desmotivador, individualista, lleno de prejuicios e incidencias.

En el sector de la Administración Pública también es frecuente el acoso laboral ya que, se utiliza como forma para atormentar, y hacer la vida imposible a los trabajadores para así conseguir que se marchen ante la imposibilidad de despedirles.¹⁵

La Asociación contra el Acoso Psicológico y Moral en el Trabajo (AECAL), revela, a través de su página web, unos datos publicado por el Workplace Bullying Institut de Estados Unidos, en el que muestran¹⁶ que el 40% de los acosadores son mujeres, acosando a otras mujeres (respectivamente un 70%) y a un 30% de hombres.

Sin embargo, los hombres acosadores lo llevan a cabo en la misma medida de ambos géneros. Solo un 9% de los acosos son producidos por jefes y personal de nivel jerárquico superior, y sobre un 20%, de sus compañeros.

CAPÍTULO III. LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

1. MARCO NORMATIVO

El acoso laboral también llamado mobbing o violencia en el trabajo, entre otros, es un delito introducido por la LO 5/2010 de 22 de junio, tipificado en el Código Penal en el artículo 173.1 del capítulo II.

“1. El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años. Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de

¹⁵ LORENZO DE MEMBIELA JUAN, Mobbing en la administración. Reflexiones sobre la dominación burocrática, 2007.

¹⁶ Asociación Española contra el acoso laboral y la violencia en el ámbito familiar.
<http://www.aecal.org/mobbing.html>

cualquier relación laboral o funcionarial y prevaleciendo de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima. Se impondrá también la misma pena al que de forma reiterada lleve a cabo actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, tengan por objeto impedir el legítimo disfrute de la vivienda.”¹⁷

Dicho delito lo que intenta proteger es el derecho a no ser objeto de sufrimientos físicos o psíquicos impartidos por cualquier sujeto activo y pasivo ya que se trata de un delito común pudiendo cometerse tanto por la parte social como la empresarial, siempre y cuando se desarrolle en el ámbito de una relación laboral.

He mencionado anteriormente que se encuentra tipificado en el Código Penal, pero sólo se tipifica el acoso vertical, es decir, el producido de un nivel superior a uno inferior. Por el contrario, el acoso horizontal que se produce entre personas del mismo nivel jerárquico, no se encuentra tipificado.

La conducta que se tiene que producir para que se tipifique como delito es, en primer lugar, que las acciones deben de ser fruto de una relación de superioridad en la que se produzca un aprovechamiento del sujeto activo que es quien comete el acoso, hacia la otra persona por el mero hecho de encontrarse en un nivel superior.

En segundo lugar, deben de ser reiteradas en el tiempo y no se tienen en cuenta los actos individuales sino los actos colectivos realizados, además de que éstos sean humillantes y degradantes que den lugar a un grave acoso incluyendo no sólo las conductas activas sino también las omisivas como por ejemplo dejar de mandar trabajo a un trabajador, los enfrentamiento directos e indirectos con la víctima, los insultos, y/o agresiones físicas.

El Código Penal en su artículo 177 establece que “*Si en los delitos descritos en los artículos precedentes, además del atentado a la integridad moral, se produjere lesión o daño a la vida, integridad física, salud, libertad sexual o bienes de la víctima o de un tercero, se castigarán los hechos*

¹⁷ Artículo 173.1, Capítulo II del Código Penal y Legislación Complementaria.
[file:///C:/Users/Usuario/Downloads/BOE-038_Codigo_Penal_y_legislacion_complementaria%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/BOE-038_Codigo_Penal_y_legislacion_complementaria%20(1).pdf)
Apuntes de Derecho Penal Laboral, Universidad de Cantabria.

separadamente con la pena que les corresponda por los delitos cometidos, excepto cuando aquél ya se halle especialmente castigado por la ley.”

El periódico nacional El País¹⁸, publica un artículo en el que dos abogados, Francisco Bonatti (socio director de Bonatti Penal) y Olatz Alberdi (socio de Aba abogados) comparten la opinión de que hoy en día, hay muy poca sensibilidad entre los jueces en el momento de identificar el caso y gran dificultad probatoria, que suele acompañar a todo maltrato.

Además, son muchas las Sentencias que o, absuelven por falta de pruebas, o, aunque consideran acreditado algún tipo de violencia, descartan que sea tan grave como para constituir delito y actuar ante ello.

2. EL ACOSO LABORAL

Según la definición establecida por la Dirección General de Trabajo, “*El acoso laboral es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, siempre que todas estas conductas se practiquen en forma reiterada*”.¹⁹

La OMS lo define como “*el uso intencional del poder amenaza o efectivo, contra otra persona o un grupo, en circunstancias relacionadas con el trabajo, que cause o tiene un alto grado de probabilidad de causar lesiones, muerte, daño psicológico, mal desarrollo o privación.*”²⁰

La violencia laboral se desarrolla en base a la organización en el trabajo como punto principal, debido a, una insuficiente o ausencia de distribución del trabajo y planificación de éste, así como la existencia de múltiples jerarquías, excesivas cargas de trabajo o, al contrario, mandos de dirección autoritaria y conflictos de rol entre los más importantes.

¹⁸ Periódico nacional EL PAÍS, por qué naufragan las denuncias por acoso laboral.

https://elpais.com/economia/2019/03/29/actualidad/1553880158_970768.html

¹⁹ DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, Definición de acoso laboral.

<https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-99176.html>

²⁰ ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, Informe mundial sobre la Violencia y la Salud, 2002.

Una situación muy latente en la actualidad que genera mucho conflicto es la imposibilidad de conciliar la vida laboral y familiar debido a los horarios excesivos.²¹

Muchas veces se tiende a confundir el acoso laboral con comportamientos o actuaciones que realmente no lo son, como los conflictos que se desarrollan en una relación humana originada en el ámbito laboral afectando a la organización del trabajo y a las propias relaciones laborales. Al igual que una situación de violencia producida que no se haya repetido de forma reiterada ni prolongada en el tiempo.²²

Por lo tanto, para tener la consideración de víctima de acoso laboral debe de ser objeto de comportamientos y situaciones propias de violencia como las siguientes entre muchas:

- Amenazas de violencia física, tales como gestos agresivos, empujar, escupir, pisotear, toquetear, modificar su material de trabajo o cosas personales, seguir o espiar a la víctima.
- Ofender, criticar o burlarse de la forma de vivir, ser y pensar de la víctima.
- Ataques con medidas organizativas, como la asignación de malos horarios de trabajo, asignación de grupos con sobrecarga de alumnado, asignación de los grupos más conflictivos, sobrecarga de trabajo, control exhaustivo de los contenidos, control permanente de su horario, o denegación de permisos, la denegación de medios y recursos económicos adecuados, denegación de material (papel, fotocopias...).
- Ataques a las actitudes de la víctima como cuestionar todo lo que se realiza y desprestigiarla profesionalmente.

Si una persona cree que es víctima de acoso laboral en el momento que detecte los primeros síntomas de ello debe solicitar la intervención de la dirección del centro donde trabaje, organización sindical o, inspector para evitar que la situación vaya a más y poder buscar una solución.²³

²¹ CARBONELL VAYÁ ENRIQUE, GIMENO MIIGUEL ÁNGEL, GARCÍA MEJÍAS ANA, El acoso laboral, antes llamado mobbing. Un enfoque integrador. Tirant lo Blanch. Valencia, 2013.

²² Psicología forense: Un falso caso de mobbing.
<https://www.isep.es/actualidad-psicologia-clinica/psicologia-forense-un-falso-caso-de-moobing/>

²³ ROMERO MANUEL, ¿Qué hacer si sufro mobbing laboral?, 2015.
<https://www.felicidadeneltrabajo.es/ideas-para-empleados/guia-acoso-laboral-que-hacer-si-sufro-mobbing-laboral/>

Ante la imposibilidad de prevenir la situación, la persona que es víctima debe recopilar todas las pruebas posibles, como:

- Partes de baja en el caso de que existan.
- Críticas, contestaciones, o comentarios despectivos y/o denigrantes en público acerca de la profesionalidad o personalidad de quien se siente acosado.
- Comunicaciones, encargo de tareas, órdenes, cambios de puestos de trabajo, así como excesos de éste.
- Grabaciones realizadas en el lugar de trabajo, sobre temas laborales en las que participe la víctima.
- Informes psicológicos, en caso de que los hubiera.
- Acciones por parte de los superiores, que lleven a un aislamiento del resto de los compañeros de trabajo.

Una vez reunido todo el material, la persona acosada debe buscar asesoramiento jurídico o solicitar la intervención del Servicio de Prevención de Riesgos laborales. Además de requerir una evaluación de riesgos psicosociales, iniciar el protocolo de acoso e informar al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, o la Delegación de Prevención.

3. CIRCUNSTANCIAS NECESARIAS PARA QUE SE PRODUZCA

La circunstancia más común que provoca la situación de acoso laboral es, encontrarse en una situación superior de poder respecto a la víctima, debido a la experiencia, la antigüedad en la empresa, la organización y/o realización del trabajo.

Desde este contexto, la víctima se encuentra en una situación de vulnerabilidad en la cual, la víctima no actúa de la forma adecuada que debería para detener el acoso.

Cuando en la organización de trabajo se producen malas relaciones personales, conflictos, falta de autonomía, o exceso de autonomía por quién no debe, ausencia o falta de los canales de comunicación y participación se puede favorecer a la aparición del mobbing.

La parte acosante, aun siendo conocedor de que los hechos que está efectuando son característicos de un delito, sigue manteniendo su voluntad de

llevarlo a cabo para conseguir su objetivo como puede ser desacreditar a la víctima, dañar su salud, aislarla u obligarla mediante estas conductas a que abandone su puesto de trabajo.²⁴

Una situación también muy frecuente que da lugar al acoso laboral son los celos y la envidia del acosante frente a la persona que ha elegido víctima.

Ésta puede ser envidiada por tener alguna cualidad o rasgo del que el acosante, carece.

4. EFECTOS

El acoso laboral para la víctima no se produce en un periodo momentáneo y sin importancia, sino que es un problema grave para la víctima del que pueden derivar consecuencias psíquicas, mentales, sociales y laborales, llegando a afectar al ámbito familiar y de amistad.

Con relación a los efectos que provoca el mobbing podemos distinguir entre²⁵:

- Los efectos físicos producen desajustes en el sistema nervioso, así como trastornos del sueño o gastrointestinales.
- Los efectos psicológicos provocan problemas emocionales, además de estrés postraumático, depresión y ansiedad.
- Efectos organizacionales, tales como, perder o tener que abandonar el puesto de trabajo debido a la insostenible situación de acoso laboral. Provoca también, disminución de la productividad, del compromiso, la motivación, y la incomprensión por otros compañeros del centro de trabajo.
- Efectos sociales como la tensión, los conflictos, el abandono de las relaciones, el aislamiento hacia su familia, o la inadaptación social.

Existen más consecuencias a parte de las mencionadas anteriormente, como, las legales y económicas.

²⁴ UGT, OBSERVATORIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES, Guía de buenas prácticas sindicales en materia de violencia de terceros.
http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/publicaciones/cuader_guias/2012_Guia_Violencia_Trabajo.pdf

²⁵ Consecuencias del mobbing.
<http://www.elmobbing.com/consecuencias-mobbing-acoso-laboral>
UGT, OBSERVATORIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES, “Guía de buenas prácticas sindicales en materia de violencia de terceros”.
http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/publicaciones/cuader_guias/2012_Guia_Violencia_Trabajo.pdf

En este caso, si la víctima se queja porque sufre acoso laboral, se comprueba y acredita que los hechos son existentes y verdaderos, la persona que acosa es despedida, y seguidamente se inicia un proceso psicológico para las dos partes.

5. ESTRATEGIAS Y PERFIL DEL ACOSADOR

Las estrategias que el acosador utiliza frente a su víctima son múltiples, tales como, negar a la víctima el derecho de expresarse, dar su opinión o hacerse oír frente a sus compañeros imponiendo el acosador su autoridad.

El acosador también puede desprestigiar a la víctima ante sus compañeros haciendo bromas, y/o limitar el contacto social; ignorando totalmente a la víctima e intentando que las demás personas y/o compañeros lo hagan también.

Tim Field²⁶ en 1996, describió al acosador laboral como aquella persona mentirosa, encantadora, con falsa apariencia de seguridad, controlador, vengativo, crítico, irritable, incapaz de hacer autocrítica, violento, perverso, sin remordimientos, que disfruta al ver sufrir a otras personas, con falta de empatía y baja autoestima, seductor, y además proyecta en la víctima sus propios errores.²⁷

El acosador posee unas características peculiares por las cuales, actúa así.²⁸ Las personas acosadoras son muy manipuladoras cuando quieren conseguir algo, mienten de forma compulsiva hasta llegar incluso a inventarse su vida, además de, ser agresivos cuando la víctima no actúa como el acosador quiere, y aunque sean conscientes de que están llevando a cabo una acción incorrecta no reculan porque no tienen sentido de culpabilidad.

Se pueden dar casos en los que los acosadores tengan trastornos psicológicos o personalidades problemáticas, en estos casos la persona no controla como actúa y reacciona ya que lo hace bajo efectos externos. Pueden proceder de esta forma también, porque tienen personalidades con rasgos

²⁶ Destacado activista británico contra el acoso. Autor de varios libros del bullying en el lugar de trabajo.

²⁷ MARTÍNEZ LEÓN M, TORRES MARTÍN H. CAMINO MARTÍNEZ LEÓN C, El acoso psicológico en el trabajo: patología emergente.

https://www.uv.es/gicf/3Ar1_Mtz_Leon_GICF_03.pdf

²⁸ CADAVID ÁVILA ADRIANA, TORO BERNAL VALENTINA, ALZATE LAURA, ¿Cuáles son las causas y consecuencias del acoso laboral?, 2016.

<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/326991-122118-1-PB.pdf>

narcisistas en las que se sienten en posesión de un alto nivel de poder, antisociales, paranoides, o con complejo de inferioridad por alguna secuela de la infancia,

6. TIPOS DE PERSONAS QUE PUEDEN SER VÍCTIMAS DE ACOSO LABORAL

El perfil de las personas víctimas del acosador, son personas envidiadas por el acosador por sus cualidades profesionales, sociales, personales, buena fama, éxito social, experiencia y/o inteligencia.

Además, la víctima suele ser una persona creativa, válida y capaz. La mayor parte de las víctimas son aquellas que se han resistido a alguna petición del acosador o, personas que tienen un alto nivel de buena fe o ingenuidad, que no son capaces de distinguir desde un primer momento que les quieren manipular.

Una característica que tiene muy en cuenta el acosador a la hora de elegir a su víctima es la edad, orientación sexual, ideología política, religión de ésta. También es importante mencionar que las víctimas de mayor vulnerabilidad personal, familiar o social son los inmigrantes, minusválidos, o enfermos. Además de tener una estricta ética, y ser personas honradas, así como con un alto sentido de la justicia.²⁹

CAPÍTULO IV. TIPOS DE ACOSO LABORAL

El acoso laboral se clasifica según la posición jerárquica y el objetivo³⁰.

1. ACOSO LABORAL SEGÚN LA POSICIÓN JERÁRQUICA

1.1 Vertical³¹

²⁹ Perfil de la víctima de acoso laboral.

<http://www.elmobbing.com/perfil-victima-mobbing-acoso-laboral>

³⁰ TIERNO CENTELLA ABOGADOS, Los tipos de acoso laboral.

<https://tiernocentella.es/blog/2018/02/los-tipos-de-acoso-laboral-segun-el-objetivo/>

¿Cuántos tipos de acoso laboral existen?

<https://www.modelocurriculum.net/dudas/cuantos-tipos-de-acoso-laboral-existen>

³¹ FUNDACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, Herramientas de gestión de los riesgos psicosociales en el sector educativo, 2010.

<http://prl-sectoreducativo.saludlaboral.org/acoso-laboral.html>

La violencia psicológica laboral, México, 2011.

http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/Aguascalientes/ags_meta8_2011.pdf

El acoso laboral según la posición jerárquica puede ser vertical, caracterizándose porque el acosador se encuentra en un nivel jerárquico superior al que se encuentra la víctima, recayendo sobre dicha persona toda la potestad de la dirección empresarial.

La característica principal de este tipo de acoso es la vulnerabilidad de la víctima que sufre frente a su acosador, ocasionándole, consecuencias como la reacción negativa ante cualquier orden o petición por parte del empleador, provocando el empeoramiento de sus condiciones de trabajo o incluso la extinción del contrato laboral.

El acoso vertical y horizontal son muy similares, la diferencia existente es la agravación de la conducta que se produce en el acoso vertical puesto que la víctima carece de cualquier mecanismo de defensa y protección frente a la situación.

El acoso vertical puede tener como causa:

- La personalidad toxica del sujeto ofensor. Cuando el acoso vertical tiene esta causa, se pueden identificar las conductas y denunciar, siendo el sujeto acosador advertido y/o excluido de la organización o centro de trabajo.

La negociación colectiva también juega un papel muy importante en las situaciones de acoso, ya que mediante ella se pueden configurar procesos para la actuación frente a dichos elementos de toxicidad.

- Pretender el abandono temporal o permanente del trabajador, de esa forma, eludir el pago de indemnizaciones aplicable por despidos improcedentes.

A su vez, el acoso vertical puede ser ascendente o descendente.

- Ascendente en el caso de que un empleado de nivel superior jerárquico superior sea incordiado o atacado por sus subordinados.
- Descendente cuando el trabajador de nivel jerárquico inferior es molestado por personas en una posición superior a la de él. También se puede entender este acoso laboral descendente como estrategia empresarial.

En el acoso vertical existe un comportamiento empresarial el cual, es totalmente contrario a la dignidad y los derechos del trabajador. Como consecuencia de este negativo comportamiento, queda justificado que el

trabajador solicite la extinción del contrato de trabajo con el derecho a percibir la indemnización pertinente en compensación por un despido improcedente.

En el caso del acoso horizontal cabe la misma posibilidad extintiva ya que, el empresario tiene como obligación, proteger a todos sus trabajadores independientemente de su edad, raza, sexo, nivel jerárquico, etc., ante cualquier acción que ponga en peligro su integridad física y psicológica en el lugar de trabajo.

1.1 Horizontal³²

Por el contrario, se considera acoso laboral horizontal al que se produce en el ámbito laboral perteneciendo el acosador y la víctima al mismo rango jerárquico. Por lo que, suele producirse entre compañeros de trabajo. Este tipo de acoso implica diferentes comportamientos y consecuencias a los descritos en el acoso vertical.

Normalmente la personalidad del sujeto acosador es toxica, incapaz de tener una relación de igual a igual, buscando siempre la reafirmación. Además, también se consideran personas locuaces y reconocidos socialmente.

La víctima es incapaz de encontrar apoyo ya que, una vez que se lleva a cabo el acoso, tanto el acosador cómo su propio grupo que le acompaña se transforma en acosador.

También, existen dos tipos de acoso; uno que se produce hacia personas ajenas a la empresa y otro, el que se produce por parte de los clientes. En primer lugar, el ejercido por personas ajenas a la empresa se produce por trabajadores de empresas ajenas a la empresa de la víctima, compartiendo ambas el mismo ambiente laboral.

En segundo lugar, el acoso laboral ejercido por los clientes no es tan frecuente. Un ejemplo, es cuando, por ejemplo, se produce acoso sexual de un cliente y el empresario muestra pasividad absoluta, hasta el punto de guardar silencio si así él lo considera lógico.

³² FUNDACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, Herramientas de gestión de los riesgos psicosociales en el sector educativo, 2010.

<https://prl-sectoreducativo.saludlaboral.org/acoso-laboral.html>

La violencia psicológica laboral, México, 2011.

http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/Aguascalientes/ags_meta8_2011.pdf

El acoso horizontal es más relevante frente al acoso vertical. Existen muchos casos de acoso laboral horizontal por los que los Tribunales Superiores han hecho pronunciamientos judiciales, pero ninguno de ellos de acoso laboral vertical.

El concepto de acoso psicológico en la literatura psicología y sociológica se refiere al acoso horizontal, mientras que, en la literatura jurídica y en la experiencia jurisprudencial se refieren al acoso vertical.

2. ACOSO LABORAL SEGÚN EL OBJETIVO

A través del acoso laboral según el objetivo, se pretende manifestar los objetivos que tiene la persona que acosa para realizarlo. Éste a su vez puede dividirse en los siguientes tipos: mobbing estratégico, de dirección, perverso y disciplinario.

2.1. Estratégico

El mobbing estratégico forma parte de la estrategia de la empresa, y el objetivo común es que la víctima rescinda de su contrato de trabajo voluntariamente, no teniendo la empresa la obligación de pagar la indemnización a la víctima por despido disciplinario.

2.2 Dirección

Las personas que lo realizan son las que componen la dirección de la empresa. Éste mobbing se utiliza para conseguir una máxima productividad a través de la inculcación de la esclavitud, el miedo, represarías o amenazas.

2.3 Perverso

Se caracteriza por no tener ningún objetivo laboral, sino que, la/s persona/s que lo llevan a cabo se suelen caracterizar por ser manipuladoras, con falta de ego y acosadoras.

2.4 Disciplinario

Se emplea para que la persona acosada entienda que debe hacer lo que se le dice ya que, si no lo hace, será castigada. A través de este tipo de acoso se pretende atemorizar y meter miedo a la propia víctima, y no solo a ella sino también, a los demás compañeros del lugar de trabajo.

Además, el clima laboral suele ser bastante tenso ya que en la mayor parte de los casos se emplea frente a personas que tienen bajas laborales,

mujeres embarazadas o trabajadores que denuncian alguna irregularidad en la empresa.

A continuación, voy a enumerar varias situaciones de acoso laboral³³ en las que se puede encontrar la víctima:

- Aislamiento laboral: intentan por todas las formas que la víctima del acoso no pueda comunicarse con sus compañeros, jefes, clientes... por cualquier medio tecnológico, no se le informa de las reuniones o citas importantes de las que deba de tener conocimiento.
- Discriminación laboral del trabajador: la víctima se encuentra en una situación de marginación extrema ya que no cuentan con ella ni la comunican ninguna cuestión, ni tampoco tienen en cuenta sus solicitudes o necesidades.
- Sobrecarga del trabajo: a la víctima se la encomiendan un mayor número de tareas, se la reducen los plazos de entrega, además de tener que soportar mayor presión por sus superiores.
- Culpabilizar al trabajador: humillan al trabajador, sea estando solo o delante de sus compañeros, no le felicitan por sus trabajos y logros, al revés, le critican y se quejan de él.
- Difamación profesional y personal: difundir rumores sobre la vida personal y familiar de la víctima tanto dentro del entorno laboral como fuera, y/o insinuaciones.
- Faltas de respeto e insultos en el trabajo: agreden física y verbalmente a la víctima, la amenazan con una sanción por cosas sin relevancia, la gritan delante de compañeros u otras personas.

CAPÍTULO V. RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS DOCENTES Y PREVENCIÓN DOCENTE.

En el sector educativo nos encontramos una gran presencia de riesgos psicosociales en los docentes, algunos de los motivos que propician dichos

³³ MARTÍNEZ LEÓN M, TORRES MARTÍN H, CAMINO MARTÍNEZ LEÓN C, El acoso psicológico en el trabajo: patología emergente
https://www.uv.es/gicf/3Ar1_MtzA_Leon_GICF_03.pdf

riegos son: el estrés, la pérdida de autoridad ante los alumnos y parte del sector docente, la carencia de recursos materiales, la desmotivación e insuficiencia de ganas de aprender por parte de los alumnos, y la falta de reconocimiento social y profesional del profesor.³⁴

Por riesgo podemos entender cómo, una situación en la que es evidente que se va a producir un daño. Se entienden como daño:

- Los sobreesfuerzos, causados por manipular cargas, produciendo lesiones musculo esqueléticas o dando lugar a algún tipo de incapacidad laboral.
- Los atropellos, causados por falta de formación e información dando lugar a, lesiones físicas.
- Incendios. El almacenamiento de productos inflamables puede dar lugar a este tipo de riesgo por una falta de formación e información.
- Caídas producidas por una incorrecta colocación del mobiliario, y/o deficiencias estructurales. Causando esguinces, lesiones musculo esqueléticas.

En cuanto a la higiene industrial, podemos entender como riesgo la exposición a agentes biológicos, físicos o químicos por insuficiencia de formación e información como, utilizando inadecuadamente agentes químicos en talleres o laboratorios, transmisión de enfermedades contagiosas de alumnos a trabajadores, o, exposiciones a corrientes, humedades o lugares de exceso iluminación.

Respecto a la ergonomía, la fatiga física y la fatiga física visual también se consideran riesgos, dando lugar a afonías, cefaleas, trastornos de agudeza visual y musculo esqueléticos.

Entendemos como factores de riesgo los elementos que ocasionan riesgo, como:

- Inseguridad laboral y deplorables condiciones retributivas.
- Excesivo número de alumnos por clase.
- Insuficiencia de recursos educativos.
- Elevada carga mental provocada por las exigencias del trabajo.

³⁴ ESTEVE LOLA, CALERA ALFONSO, ROEL JOSÉ MARÍA, UBERTI- MONA VALERIA, La salud laboral en el sector docente.

<http://saludlaboralfecoo.es/wp-content/uploads/2016/06/Salud-laboral-en-el-sector-docente.pdf>

Prevención Docente, Andalucía.

<http://www.prevenciondocente.com/indice.htm>

Los riesgos psicosociales más comunes en los docentes son, el estrés laboral, el síndrome del desgaste profesional, y la violencia relacional y acoso laboral.

El estrés laboral es una situación de sobrecarga de presión que una persona no puede controlar, ni soportar. En este tipo de situaciones los sentimientos y emociones terminan superando y dominando a una persona.

Los síntomas de este tipo de riesgo psicosocial son la sudoración, molestias digestivas, dolores de cabeza, insomnio, agotamiento y contracturas musculares.

Podemos diferenciar un estrés positivo y negativo. El estrés positivo es el que se produce cuando nosotros respondemos a la situación sin provocar consecuencias a nuestra salud. Por ejemplo, el estrés que presenta una persona en su primer día de trabajo.

Por el contrario, se trata de estrés negativo cuando una situación irritante se alarga en el tiempo y produce efectos negativos en la salud, como la depresión. Un ejemplo de estrés negativo es, por ejemplo, cuando tienes que entregar un proyecto a tiempo y surgen todo tipo de complicaciones que lo hacen imposible.

Encontrarse bajo una situación de estrés laboral puede producir consecuencias físicas (como el insomnio, la diabetes, el dolor de cabeza, la hipertensión, o cefaleas tensionales) emocionales (como, ansiedad, ataques de pánico, o sintomatología depresiva) o cognitivas, (como problemas de memoria o falta de atención o concentración).

El Síndrome del desgaste profesional o también conocido como el Burnout, se define como “El síndrome que se caracteriza por la presencia de altos niveles de agotamiento emocional, endurecimiento personal o despersonalización y baja realización personal.”³⁵ Este riesgo es una respuesta al estrés laboral crónico causado por una falta de técnicas de defensa.

³⁵ Definición de SDP de Maslach y Jackson. The Maslach Burnout Inventory. Manual Research Edition. University of California. Palo Alto: Consulting Psychologist Press; 1986. Previsión Docente, Andalucía.
<http://www.previsiondocente.com/indice.htm>

Las características principales de este síndrome son: el cansancio y desgaste emocional, así como, la pérdida de energía, eliminación poco a poco del carácter de una persona mediante actitudes agresivas o irritables, o, pérdida de motivación, de competencia, de profesionalidad.

Las personas más propensas a encontrarse bajo esta situación son las personas que se exigen demasiado en el trabajo y no contemplan la posibilidad de fracaso, las personas que quieren controlarlo todo y no cometer errores.

¿Por qué los profesores se están desgastando profesionalmente? Personalmente pienso que se debe al alto nivel de exigencias a las que hoy en día tienen que hacer frente, no solo a los propios alumnos, sino también hacia la familia y el resto de personal docente. Por esta razón pienso que la docencia es una profesión de alto riesgo como mencioné al inicio del trabajo.

Respecto a la violencia relacional y el acoso laboral, la violencia puede ser física (cuando afecta a la integridad física) o psíquica (cuando afecta a derechos de la persona como la dignidad, libertad o reputación). En las agresiones el sujeto causante puede ser:

- Padres de alumnos
- Alumnos
- Compañeros de centro educativos o superiores

Actualmente se diferencian tres tipos de acoso: el acoso moral en el trabajo (mobbing), el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Ambos, son un riesgo profesional de origen psicosocial que tienen por objeto atentar contra la dignidad de una persona y hacerle sentir en un entorno discriminatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo.

Cuando los motivos de discriminación se basan en la raza, edad, origen étnico, creencias, orientación sexual, discapacidad, creencias políticas... se trata de acoso discriminatorio. Por el contrario, cuando el motivo principal es el sexo, se trata de acoso sexual. Y, cuando el acoso tiene que ver con actitudes sexistas nos encontramos frente al acoso por razón de género.

Uno de los tipos de acoso más frecuente y a la vez preocupante hoy en día es el acoso moral o mobbing; un comportamiento de maltrato recurrente y continuado hacia una o varias personas en su entorno, cuya finalidad es el aislamiento.

Una realidad emergente es que las Administraciones Públicas son el sector de actividad donde más se produce el mobbing. Existen datos, que confirman que el 22% de los funcionarios españoles se encuentran en situación técnica de acoso moral por una u otra causa.

El estudio *“El acoso psicológico en el lugar de trabajo: prevalencia y análisis descriptivo en una muestra multiocupacional”* (2009), de David González Trijueque y José Luis Graña Gómez³⁶, muestra que, las Administraciones Públicas son entornos laborales con tendencia a comportamientos de acoso laboral.

- Ejemplo de ello, es la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 341/2010, de 28 de septiembre de 2010³⁷, en la que, un funcionario, tras obtener una plaza en un concurso de traslados, se incorporó a su puesto de jefe de sección en el Área de Gobierno de Medio Ambiente del Ayuntamiento de la provincia donde reside.

Desde ese momento sus superiores jerárquicos le impidieron realizar los trabajos propios de su cargo, y permitieron que una funcionaria interina, que tenía una categoría inferior, ejerciera de hecho la jefatura de la sección y las funciones que él tenía encomendadas.

A partir de ahí, no se convocó al empleado público a las reuniones de la unidad administrativa a la que pertenecía, no se le comunicó las decisiones adoptadas en ellas y se le denegó el acceso al programa informático que se utilizaba.

La sentencia estima que queda justificada, mediante la declaración de tres testigos compañeros del funcionario, “una situación laboral de ausencia de funciones y responsabilidades, de falta de personal colaborador y de medios con los que compartir y realizar la tarea día a día, entorno que objetivamente se identifica con el ninguneo, aislamiento y arrinconamiento sin trabajo durante varios meses, genuino del acoso moral, susceptible de generar humillación en el que lo sufre, sensación de fracaso vital y vacío”.

³⁶ TRIJUEQUE GONZÁLEZ DAVID, GÓMEZ GRAÑA JOSÉ LUIS, El acoso psicológico en el lugar de trabajo: prevalencia y análisis descriptivo en una muestra multiocupacional.

<https://www.redalyc.org/pdf/727/72711654018.pdf>

³⁷ Sentencia número 341/2010 del 28 de septiembre del 2010, Tribunal Superior de Justicia Sala de lo Contencioso, Madrid. <https://tsj.vlex.es/vid/231513350>
Prevención Docente, Andalucía. <http://www.prevenciondocente.com/indice.htm>

Por ello, condenó a la Administración a pagarle 7.000 euros como indemnización por los daños morales que le ocasionaron.

Este tipo de violencia se caracteriza, como he dicho antes, porque debe de tratarse de una sucesión de actos de maltrato, recurrentes, personales y organizativos. En sí, no se requiere un periodo de tiempo concreto, pero sí debe ser expresión de la interacción de factores personales y relaciones organizativos.

Las razones por las que se ejerce este acoso contra los docentes pueden ser varias, pero las más frecuente son: las características personales, sociodemográficas, ideales políticos, la negativa a implicarse en fraudes e irregularidades, así como ser una persona fiel a los valores.

³⁸Estos riesgos se manifiestan en los docentes de las siguientes formas: fijación de malos horarios, asignando una sobrecarga de trabajo, asignación de los alumnos más conflictivos del centro educativo, control permanente del horario, difusión de rumores sobre su vida personal o laboral, rechazo de solicitudes de permisos y licencias, cambios injustificados de área o centro escolar, denegación de medios informativos y material, cambiar las notas de alumnos que haya publicado el profesor que sufre algunas de éstas manifestaciones, exclusión de proyectos y de su propia promoción, negación de recursos económicos, así como, la ocultación de información y la desautorización innecesaria e injustificada frente a padres, compañeros y alumnos.

Provocando una serie de consecuencias físicas, psicosociales, en el individuo y en el entorno laboral.

Respecto de las físicas, los docentes pueden desencadenar diferentes trastornos y enfermedades como digestivos, cardiovasculares, musculo esqueléticos y, respiratorios.

A nivel psicosocial pueden desarrollar además de estrés, insomnio, depresión, pérdida de autoestima, irritabilidad, inseguridad, sentimiento de rechazo por los demás profesionales del centro, e inestabilidad en relaciones laboral, personales y sociales. El propio individuo puede tender a la pérdida de

³⁸ Prevención Docente, Andalucía.

<http://www.prevenciondocente.com/indice.htm>

TERÁN ROSERO ANA CELINA, BOTERO ÁLVAREZ CARLA CRISTINA, Revista Iberoamericana de Psicología, Riesgos psicosociales intralaborales en docencia, Colombia, 2012

la memoria, al abuso de alcohol y drogas, al aislamiento del entorno familiar, laboral y social por sentirse incomprendido y consecuencia de ello, una disminución del rendimiento.

En cuanto al entorno laboral, los docentes se ven implicados en simultáneos conflictos, por lo que disminuye la productividad, la comunicación entre los que forman la comunidad educativa, y el clima laboral. De la misma forma, aumenta la tasa de absentismo y los accidentes.

El Sindicato Independiente de Enseñanza (ANPE³⁹) en su página web, publica entre otros servicios, el servicio de atención gratuita e inmediata del Defensor del Profesor. Este servicio se enfoca a situaciones de conflictividad y violencia que se pueden originar en las aulas. El procedimiento debe de seguir las siguientes pautas:

- Una vez que algún profesor de la comunidad educativa se haya quejado al servicio del defensor del profesor por sufrir situaciones calificadas de acoso, el defensor del profesor debe de escuchar al profesor, y posteriormente, calificar el tipo de situación que es y su riesgo.
- Seguidamente, se procede a resolver la situación de riesgo. Previamente a la realización de los informes en los que se contemplen las causas que han dado lugar a la situación conflictiva y sus consecuencias.
- Después, los centros educativos deben de llevar a cabo una campaña de información y concienciación dirigida a la sociedad, familias, alumnos y jóvenes para sensibilizarles sobre la violencia laboral, y sobre las medidas preventivas para mejorar la convivencia educativa y poner fin, al acoso laboral.

El ANPE⁴⁰ en su página web, propone algunas medidas para mejorar la convivencia educativa, desde diferentes perspectivas.

³⁹ Asociación Nacional de Profesionales de la Enseñanza.

<https://anpecantabria.es/>

⁴⁰ Asociación Nacional de Profesionales de la Enseñanza.

<https://anpecantabria.es/>

Prevención Docente, Andalucía.

<http://www.prevenciondocente.com/indice.htm>

UGT, Salud laboral en la escuela, 2011.

http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_boletin_riesgos_ergonomicos2011/publication.pdf

Desde la perspectiva del profesorado se proponen diferentes las medidas, entre ellas:

- Introducción de un plan de igualdad, una campaña antiviolencia, y planes de prevención frente a situaciones de acoso laboral y conflictividad en cada centro escolar.
- Formar al profesorado en diferentes vertientes desde la autoestima, la confianza, la gestión de conflictos, la mediación y el tratamiento de alumnos conflictivos, hasta fomentar desde edades tempranas la educación en valores éticos y morales, para favorecer a la formación de niños y adolescentes en el respeto y la tolerancia.
- Aumentar la vigilancia en el centro y controlar periódicamente a los alumnos desde las clases, patios, comedores. De producirse conflictos, el profesorado debe estar dotado para resolverlo lo más rápido posible.
- Implicación de todo el personal que forma la comunidad educativa ante la existencia de situaciones de acoso. Así mismo, la intervención del profesorado especialista para resolver dichas situaciones.
- Actuar ante las situaciones de conflicto sin implicar los sentimientos, ni opiniones y, aprender y aplicar las técnicas correctamente

Desde la perspectiva de los alumnos, las medidas que propone son:

- Técnicas para aprender a autocontrolarse y, medidas de castigo ante cualquier actitud agresiva o violenta que se produzca.

Así como, atención personalizada al alumno que es víctima de situaciones de mobbing, e intervención de personal especializado como psicólogos, asistentes sociales.

- Fomentar hábitos de vida saludable, como no al consumo de alcohol, tabaco y drogas.
- Impulsar campañas antiviolencia en todos los centros educativos, y planes de igualdad.
- Trato individualizado y orientación personal en un ambiente de confianza y sinceridad, a los alumnos.

Desde la figura de los padres se puede mejorar la convivencia, tomando de referencia las siguientes pautas:

- Mantener buenas relaciones familiares y si se producen discrepancias, resolverlo sin utilizar la violencia.
- Delimitar los comportamientos y acciones permitidas y las que no, dando los argumentos necesarios.
- Proporcionar una mayor atención, y aceptación hacia las actitudes o problemas personales de los hijos.
- Colaboración conjunta de padres y profesores en casos de agresividad.
- Apoyar al centro y al profesorado en las medidas y decisiones que tomen, no desautorizando al profesorado delante de los hijos.
- Inculcar valores como el respeto y la tolerancia en el ambiente familiar, y evitar la sobreprotección hacia los hijos.
- Denunciar cualquier situación de violencia o acoso en el entorno escolar.
- Enseñar a los hijos a buscar soluciones a problemas y a expresar libremente sus sentimientos y opiniones. Así como fomentar la no violencia como solución a cualquier situación.
- Impedir que los hijos accedan a contenidos inadecuados a su edad, ya sea de la televisión, los videojuegos o internet.

Por último, el centro educativo también puede adoptar una serie de medidas, entre las que se encuentran:

- Establecer medidas para frenar la violencia, e incrementar el control de algunas zonas de centro como los patios de recreo, el comedor, los cambios de clase, los pasillos.
- Crear un espacio común para fomentar la creación de relaciones interpersonales.
- Mantener un buen nivel de comunicación y participación entre todos los sectores de la comunidad educativa y fomentar la implicación de las familias en la educación.
- Medidas para facilitar la integración de alumnos procedentes de zonas marginales y de la inmigración, así como programas de apoyo, refuerzo y tutoría.
- Educar desde valores como la libertad, la igualdad, la solidaridad, el respeto, la cooperación, la tolerancia, la resolución pacífica de los conflictos y el diálogo

- Fomento de la igualdad de derechos entre los dos sexos, no permitiendo la discriminación.
- Orientación personal, profesional y familiar a los alumnos y hogares desestructurados.

Actualmente, la mayor parte de los docentes conocen la existencia de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, pero no la vinculan a su trabajo sino a otros.

Los docentes no son totalmente conscientes de que su trabajo como otros, está sometido a una serie de riesgos y no solo por las conductas que el alumnado pueda desarrollar o su comportamiento sino por la posición, y la presión en la que se encuentran los profesores respecto a otros, y su forma de hacerlo frente, llevando incluso a desencadenar accidentes de mayor o menor gravedad.

Hoy en día son muy pocos los centros educativos que realizan una evaluación inicial de riesgos para posteriormente poder identificar, analizar, y finalizar el riesgo existente.

La evaluación de riesgos es un proceso cuya finalidad es la obtención información para determinar si se está en las condiciones necesarias para adoptar acciones preventivas, si fuesen necesarias, y de ser así, el tipo de acciones preventivas acordes con la necesidad.⁴¹

⁴²La evaluación inicial de riesgos consta de dos partes. En ambas partes se deben de seguir dos fases.

- El análisis de riesgos
- La valoración de riesgos

En cuanto a la primera parte, el análisis de riesgos se trata de identificar el peligro para después, estimar el riesgo y sus consecuencias. La identificación del peligro se entiende como cualquier situación que pueda crear peligro o riesgo a las personas, al medio ambiente o a propiedades. La estimación de riesgos, se estima las consecuencias que se pueden producir una vez analizados

⁴¹ Prevención docente, Evaluación inicial de riesgo, Andalucía.

<http://www.prevenciondocente.com/evaluacion.pdf>

⁴² INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO, Evaluación de Riesgos Laborales.

https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Guias_Ev_Riesgos/Ficheros/Evaluacion_riesgos.pdf

los riesgos, y si esas consecuencias se pueden agravar una vez materializado el riesgo.

La segunda parte de la evaluación de riesgos es la valoración. Una vez realizado el análisis de riesgos debemos de valorar el resultado, tanto si no hay riesgo y por lo tanto no debemos aplicar ninguna medida, como si hubiera riesgo. En este caso, deberíamos de aplicar las medidas concretas para eliminar o controlar dicho riesgo.

La fase de evaluación de riesgo y control de riesgo se denomina gestión del riesgo.

El proceso de evaluación de riesgos se caracteriza por lo siguiente:

- La evaluación solo la podrá realizar un profesional competente.
- Control periódico del estado de salud de los trabajadores, así como, de las condiciones, la organización y los métodos del trabajo.
- El empresario deberá consultar a los representantes de los trabajos, o en su defecto, a los trabajadores sobre el procedimiento de evaluación de riesgo en el lugar de trabajo.
- Si existe una normativa específica que se haya de aplicar, el procedimiento de evaluación se ajustara a dicha normativa.
- Si tras los análisis y evaluación pertinente, es necesario adoptar medidas preventivas, se debe reducir o eliminar el riesgo, a través de:
 1. El origen del riesgo
 2. Medidas organizativas
 3. Formando e informando a los trabajadores
 4. Medidas de protección individual y colectivas
- La evaluación inicial de riesgos se debe hacer en todos los puestos de trabajo de la empresa. También se debe examinar si los trabajadores en su propio puesto de trabajo son especialmente vulnerables o sensibles bajo estas condiciones.

Una vez seguidos estos pasos, el procedimiento y los resultados de la evaluación de riesgos deben de quedar documentados, especificando en cada puesto de trabajo cual es la medida preventiva más oportuna.

Se debe especificar cuál es el puesto de trabajo, los riesgos existentes, los trabajadores afectados, así como el resultado de la evaluación y las medidas preventivas.

La severidad del riesgo se clasifica en baja, media o alta. Entendemos por severidad del riesgo, el grado o nivel del daño si el riesgo detectado se materializase.

- Severidad baja: el riesgo es de tipo bajo cuando los daños que produce son superficiales (pequeños cortes), o lesiones que producen una baja de menos de 10 días laborales, irritación de los ojos, dolor de cabeza.
- Severidad media: los daños que se califican de tipo medio son: lesiones con baja superior a 10 días, lesiones múltiples, sorderas, intoxicaciones, dermatitis, fracturas, amputaciones de gravedad media, roturas.
- Severidad alta: las enfermedades crónicas, amputaciones muy graves de proximidades, y/o lesiones o enfermedades mortales componen los daños de severidad alta.

⁴³Tras la severidad del riesgo encontramos la probabilidad de que el riesgo ocurra, es decir, es la probabilidad de que una vez que se presente la situación de riesgo, ésta ocurra produciendo un accidente. Antes de asignar el valor, se ha debido de inspeccionar correctamente el lugar de trabajo, así como las funciones a desempeñar por cada trabajador.

La probabilidad del riesgo puede ser:

- Baja: es raro que se produzca el riesgo. El daño puede producirse, pero, es difícil que ocurra.
- Media: el daño es posible que ocurra, aunque se produce en algunas ocasiones.
- Alta: el daño ocurre siempre o casi siempre. Lo más probable es que el daño ocurra y haya ocurrido muchas veces antes.

⁴³ INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO, Evaluación de Riesgos Laborales.

https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Guias_Ev_Riesgos/Ficheros/Evaluacion_riesgos.pdf

⁴⁴Las técnicas de prevención que se apliquen en los centros docentes tienen que ser técnicas activas. Éstas, organizan la prevención antes de que se produzca el accidente.

Para ello se identifican los peligros que existan en los puestos de trabajo y después se evalúan los riesgos e intentan controlarse mediante medidas preventivas y organizativas.

Para prevenir los riesgos en los centros docentes, todos los centros deberían tener un Plan de Prevención donde se especifiquen los riesgos más predominantes en cada centro, así como la valoración de estos. También se deberían de indicar las medidas preventivas para hacer frente a esos riesgos.

Ya elaborado el Plan de Autoprotección, es necesario que los alumnos y profesores conozcan el mismo y realicen simulacros para que en caso de que ocurra realmente, puedan poner en práctica todo lo aprendido.

Por seguridad también es necesario y muy importante que los docentes sepan cómo actuar ante un accidente, o cuando un alumno sufra una quemadura, hemorragia, herida o corte, un esguince o torcedura, ataques epilépticos o, problemas visuales.

Por lo tanto, la Prevención de Riesgos Laborales y la Salud Laboral debe estar integrada tanto en la práctica como en la gestión educativa diaria.

Anexo 1. Plantilla Evaluación de Riesgos

CAPÍTULO VI. RELATOS Y SENTENCIAS DE VÍCTIMAS DE ACOSO LABORAL EN LA EDUCACIÓN

A continuación, voy a mencionar dos sentencias en diferentes sectores, sobre el acoso laboral.

- Sentencia 616/2008 de 21 de julio⁴⁵, Sala de lo Social, Madrid, Tribunal Superior de Justicia.

⁴⁴ Prevención docente, Andalucía.

<http://www.prevenciondocente.com/quees.htm>

⁴⁵ Sentencia 616/2008 de 21 de julio.

http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/doc_interes/sentencias/TS%20Justicia%20Madrid%20Num%20616%202008%2021%20Julio.pdf

En la presente sentencia Maite, trabajadora que prestó servicios en una determinada empresa, con categoría de Jefe de Administración, con un salario bruto de 3976,7€.

En marzo, las empresas comunicaron a través de una carta, su despido disciplinario alegando dichas empresas, que, durante el periodo de baja de la trabajadora por incapacidad temporal por síndrome ansioso depresivo, ésta realizó actividades privadas las cuales son incompatibles con los padecimientos sufridos.

Anterior a esto, la trabajadora formuló una demanda de extinción del contrato de trabajo por modificación sustancial de las condiciones de trabajo, alegando que, entre otras, se le habían retirado parte de sus funciones, y en 2003, se la había dejado de abonar la cuota del seguro médico.

La demanda de extinción del contrato se impugnó judicialmente y el Juzgado de lo Social, número 34 de Madrid, que dictó la sentencia número 175/03 el 28 de julio de 2003, declaró el despido del mes de marzo como improcedente, fijando un salario diario de 86,81€.

Maite sufrió acoso laboral puesto que, ambas empresas la sometieron a ciertas situaciones catalogadas como tal, como, por ejemplo, ubicarla en un despacho en el que no tenía ningún tipo de material de trabajo, si tenía que realizar llamadas de trabajo las tenía que hacer con su móvil particular puesto que su móvil y vehículo de empresa les entregó a las empresas, también se la retiró la cuota de seguro médico y los vales de comida.

El fallo de la sentencia condena a la empresa a responder solidariamente en 40.000€ y, además, es condenada en costas por importe de 400€.

- Sentencia 47/2018 de 12 de febrero de 2018⁴⁶, Pamplona, Juzgado de lo Social número 1.

Demanda interpuesta por Florián, funcionario del cuerpo de profesores en un centro de educación secundaria, quién ocupa desde el año 2010 el puesto de inspector de educación en el departamento de educación del Gobierno de Navarra.

⁴⁶ Sentencia 000047/2018 de 12 de febrero de 2018.
<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Jdo%20Social%20Pamplona%2012%20febrero%202018.pdf>

Hasta el año 2015 la directora del centro era Pilar, relación laboral que finalizó tras comunicárselo el inspector del centro, argumentando que había recibido una serie de quejas sobre la forma de gestionar el instituto.

El puesto de directora estaba vacante y varios profesores lo solicitaron, en primer lugar, Clemencia la Jefa de Estudios, y, en segundo lugar, Nuria, funcionaria y Jefa de Negociación en el Departamento de Educación.

Tras esto, Florián expuso en un documento a la sección de PRL que se encontraba bajo una situación de presión y amenazas por parte de un superior, Luis, y dichas situaciones afectaban a su salud. En el mismo documento solicitó trabajar con independencia y sin presiones.

También, solicitó que se iniciara el protocolo 10-18-R, llamado protocolo de prevención, resolución y seguimiento de situaciones de violencia y acoso en el entorno laboral.

El demandado, Luis, interpuso una demanda de conciliación previa.

El fallo de la Sentencia declara que, el departamento de Educación del Gobierno de Navarra ha incumplido la normativa de Prevención de Riesgos Laborales y le condena a pagar 11.539,38€ a Florián en concepto de indemnización por daños y perjuicios.

Seguidamente, voy a tratar varios casos de acoso laboral en el entorno educativo, producido en diferentes Comunidades Autónomas.

En primer lugar, un caso de un posible acoso laboral en un instituto tras la muerte por infarto de un profesor producido en Sevilla en el año 2017⁴⁷. El profesor del Instituto de Educación Secundaria sufrió un ataque cardíaco tras un fuerte enfrentamiento con el director del centro.

Previamente, el profesor acudió repetidas ocasiones a la Delegación de Educación para poner en conocimiento el trato del Director del Centro hacia éste. Los hechos se comenzaron a investigar por una denuncia previa de la esposa del profesor a la Delegación de Educación y al Director del Centro por delitos contra la integridad moral, malversación de caudales públicos y prevaricación.

⁴⁷ LÓPEZ PAVÓN TERESA, Un juez investiga un posible acoso laboral en un instituto tras la muerte por infarto de un profesor, Revista El Mundo, Sevilla, 2017.
<https://www.elmundo.es/andalucia/2017/11/02/59f87784e2704e45018b45d0.html>

También en la denuncia la esposa dejó constancia de que a su marido le habían prohibido volver a presentarse en la Delegación para denunciar o poner en conocimiento hechos contra el Director.

Ante esta situación insostenible, el profesor José Bernardo denunció los hechos ante el Consejo Escolar y a Inspección de Trabajo con el objetivo de tomar partido y poner fin a la situación, pero esto solo provocó que el hostigamiento y acoso laboral por parte del Director hacia José Bernardo fuese mayor.

La situación provocó en el profesor diferentes enfermedades como la ansiedad y el estrés, provocando el día antes a su incorporación al instituto su fallecimiento.

El titular del Juzgado de Instrucción número 2 de Sevilla, Carlos, ha abierto diligencias y tomada de nueva declaración ya que, se está investigando que se trate de un acoso laboral continuado en el tiempo por el Director del Centro donde trabajaba.

En segundo lugar, nos encontramos ante un caso de acoso laboral producido en un Colegio de Albacete en el año 2012⁴⁸. Una graduada en magisterio, tras opositar, consiguió plaza en un instituto de Albacete. Ella estaba feliz puesto que le encantaba enseñar y transmitir valores a los niños además de que el Colegio estaba formado por un gran equipo directivo del que ella, no tenía apenas quejas, hasta 2006 en el que se produjo el cambio.

En ese año el equipo directivo cambió y la nueva Directora la tomó con dicha profesora, quejándose de ella, insultándola, infravalorándola en todas las reuniones de Departamento, junto con ella, todos los profesores del equipo directivo y departamentos.

Fue tal el hostigamiento que sufrió, que la ocasionaron enfermedades psicológicas (como la angustia, el estrés, la ansiedad), físicas (como dolores musculares, bulimia, vértigos). También fue perdiendo el interés por las cosas que la apasionaban en la vida.

Con este caso podemos ver claramente que el sector educativo no siempre actúa con los valores que intenta transmitir e inculcar a sus alumnos,

⁴⁸ Asociación Pridicam, Testimonio de Acoso Laboral en un Colegio, Madrid.
<https://mobbingmadrid.org/acoso-laboral-Colegio-publico/>

además, debería de ser ejemplo de una institución libre de acoso y cualquier comportamiento que suponga delito.

Por último, la página web “elderecho.com”⁴⁹ ha publicado el contenido de una Sentencia de acoso laboral sufrido por una profesora del Colegio concretado en Almería, por parte de la congregación religiosa y de la Directora de los cursos de formación profesional que la docente impartía.

La profesora sufrió situaciones de hostigamiento, aislamiento y menosprecio. Además, se la privó de acceder a ciertos cargos en la institución como Jefa de Estudios, y se la despidió como acción de represalia.

El Juzgado de lo Social número 3 de Sevilla declaró, en la sentencia, la existencia de hechos más que suficientes para probar que se vieron vulnerados los Derechos Fundamentales, la integridad física y moral, el honor y la propia imagen de la profesora por las partes acusadas.

Por lo que, el Tribunal Supremo condena al Colegio concretado a indemnizar por acoso laboral a la profesora.

Una investigación⁵⁰ de la Asociación contra el Acoso Psicológico y Moral en el Trabajo revela que existe un 15% de casos de acoso laboral, aunque son muy pocos, los condenados como delito.

También, el periódico de rango nacional “20 minutos” ha publicado un artículo en el cual, muestra que, en España, al menos cuarenta Colegios han sido condenados e indemnizados por obviar casos de acoso laboral. Pero solo, se condenan, los casos en los que no se frenó la situación.

Previamente a la Sentencia, para presentar una demanda contra acoso laboral, encontramos cuatro vías diferentes. Cabe mencionar que, cada vez existen más vías para que el trabajador pueda acreditar la situación de acoso laboral.

- Procedimiento de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, artículos 177 a 184 de la LRJS.

⁴⁹ Artículo que narra el contenido de una sentencia de acoso laboral a una profesora de un Colegio, Sevilla.

<https://elderecho.com/el-supremo-confirma-el-acoso-laboral-a-una-profesora-del-Colegio-la-salle-en-almeria>

⁵⁰ Artículo del periódico EL MUNDO, 2017.

<https://www.elmundo.es/economia/2017/08/04/5983614e268e3ec97a8b4605.html>

Este proceso no requiere de un intento de conciliación, mediación y arbitraje, sino que, con la interposición de la demanda, se inicia el procedimiento ante el Juzgado de lo Social.

En la demanda se debe de indicar los hechos que constituyen acoso o el derecho y la libertad vulnerada, los perjuicios ocasionados a la víctima y la cuantía fijada como indemnización.

La sentencia declarará si existe o no, vulneración de derechos fundamentales o libertades públicas y de ser así, se ordenará el cese de la actuación, la restitución al estado anterior y el reconocimiento de una indemnización por los daños producidos a la víctima.

- Extinción de la relación laboral, contemplado en el artículo 50 del ET.

El trabajador puede solicitar la extinción de su contrato de trabajo ante una modificación de sus condiciones de trabajo que afecten a su dignidad, pudiendo pedir la indemnización que le corresponda por despido improcedente. Puede solicitar también una indemnización por los daños y perjuicios ocasionados.

En el momento que se interponga la demanda, es necesario que la relación laboral se encuentre vigente.

- Denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social: el trabajador puede presentar una denuncia; anónima o no, ante la Inspección de Trabajo con el objetivo de que un Inspector acuda al lugar de trabajo y pueda verificar los hechos y situaciones que la persona denunciante le puso en conocimiento.
- Por último, el procedimiento ordinario e indemnización por daños y perjuicios. El trabajador puede acudir a este procedimiento cuando el hostigamiento psicológico hacia la víctima haya parado bien porque el trabajador haya sido apartado de su puesto de trabajo o porque la empresa haya adoptado las medidas oportunas para erradicar dicha situación.

CAPÍTULO VII. METODOS PREVENTIVOS ANTE EL ACOSO LABORAL

Hoy en día, en España no hay una normativa específica sobre la prevención de la violencia en el trabajo, a consecuencia de esto la violencia en general y el acoso, se considera un riesgo ocupacional.

A pesar de ello, se puede reducir la probabilidad de que se produzca un acoso o violencia laboral aumentando la sensibilización de los trabajadores de cada sector, garantizando que reciben la orientación y formación adecuada, como: una definición clara y concreta de lo qué es la violencia y el acoso de terceros dando ejemplos de las diferentes formas en las que se puede producir, informando a los trabajadores, estudiantes, familiares que no se tolera el acoso y la violencia hacia los trabajadores, compañeros y/o alumnos, y de producirse, se emprenderán acciones legales, incorporar lugares más seguros dentro del entorno laboral, utilizar procedimientos para supervisar e investigar cualquier queja de acoso o violencia de terceros e informar a la víctima sobre los avances de la investigación.

La AESST ha propuesto una serie de recomendaciones generales⁵¹ para prevenir el acoso laboral, y considera que la prevención del mobbing es un elemento básico para mejorar la vida laboral y evitar la exclusión social.

También cree esencial la adopción de medidas en una fase prematura para evitar un entorno de trabajo destructivo, por lo que los empresarios no deberían esperar a recibir las quejas de las víctimas para tomar medidas.

Ante estos propósitos de la Agencia Europea, es obvio la implicación responsable y éticamente comprometida de las empresas y de los trabajadores para prevenir ambientes de acoso laboral.

Las propuestas generales se centran en reducir el volumen de trabajos monótonos para no provocar situaciones de estrés, desarrollar un estilo democrático de dirección en el que se fomente la participación de toda la organización y la toma voluntaria de decisiones, informar a los trabajadores de sus funciones y tareas de forma clara, ofrecer la posibilidad de escoger libremente a cada trabajador la forma de realizar su trabajo, explicar a todo el personal los objetivos que se quieren conseguir así como la forma de llegar a ellos.

⁵¹ Recomendaciones de la AESST para prevenir casos de acoso laboral.
https://www.easylife-conciliacion.com/mail1/6_doc_Recomendaciones_Agencia_v1.pdf

En cuanto a la creación de una cultura organizativa con normas y valores contra el acoso laboral, también propone recomendaciones, como, explicar qué conductas son aceptables y cuáles no en la organización, investigar la naturaleza y el alcance de los casos de acoso laboral, fomentar la difusión del concepto de mobbing y sus consecuencias, promover el entorno libre de acoso y discriminaciones, informar de las vías de ayuda disponibles a las víctimas, así como explicar el procedimiento a seguir para formular quejas, garantizar el derecho a quejarse sobre cualquier conducta desfavorable sin represalias, establecer en la organización normas a seguir y sanciones por su incumplimiento, no provocar situaciones en las que la víctima vea innecesariamente a su agresor, mantener la confidencialidad de los datos y camino del procedimiento, poner a disposición tanto de la víctima como del agresor toda la ayuda necesaria así como, escuchar a las partes del conflicto de forma objetiva.

Consecuentemente, se deben de llevar a cabo varios objetivos, garantizar que todos los trabajadores de la organización o centro educativo sean conocedores de las normas y valores y los respeten, explicar las vías disponibles para resolver los conflictos que se originen, realizar una distribución efectiva de normas y valores en todos los niveles de la organización y establecer contactos independientes con todos los trabajadores.

Se diferencian tres fases preventivas ante el acoso laboral. En primer lugar, el compromiso y la divulgación, se procede a adoptar las medidas preventivas necesarias para evaluar el correspondiente riesgo y poner fin a la conducta delictiva, divulgando todo el proceso para que la organización sea conocedora.

La segunda fase es la sensibilización en la que, se da publicidad de los casos de violencia en el trabajo para concienciar a todos los trabajadores, y de las formas de erradicarlo en todos los sectores de actividad.

La supervisión y el seguimiento es la última fase, en reuniones de seguimiento se controlan los problemas de acoso ya causados, las medidas adoptadas y los resultados obtenidos.

CAPÍTULO VIII. IMPLICACIÓN SINDICAL ANTE EL ACOSO LABORAL

A modo de ejemplo, voy a centrarme en cómo actúa UGT ante el acoso laboral.⁵² A lo largo de los años, determinó que era totalmente necesario tener un conjunto de elementos que sirvieran tanto de referencia técnica como sindical en el tratamiento de la violencia laboral.

UGT ha promovido un proyecto liderado por las Universidades de Castellón y Valencia en el que se ha diseñado un procedimiento de solución autónoma de conflictos de violencia laboral. Dicho procedimiento tiene su origen en la experiencia profesional de las áreas de conocimiento jurídicas, preventivas y psicológicas.

El trabajo fue publicado en un manual que contiene el procedimiento de solución autónoma de conflictos de violencia laboral y los instrumentos de aplicación. La publicación del estudio se llevó a cabo en la colección de protocolos de Tirant lo Blanch en 2009 y su revisión, en 2011.

Entre las fuentes de información, aportación y contrastación empleadas para elaborar el procedimiento, debo señalar la fase de elaboración (NTP 891⁵³) y la fase de contrastación (NTP 892⁵⁴).

- Fase de elaboración:
 - ❖ Revisión de legislación y jurisprudencia pertinente.
 - ❖ Análisis jurídico de casos de acoso laboral, sexual y discriminatorio.
 - ❖ Revisión bibliográfica, preventiva y psicológica.
 - ❖ Análisis psicológicos preventivos, jurídicos, clínicos de acoso laboral, sexual y discriminatorio.
 - ❖ Estudios cuantitativos con población trabajadora y con muestras de víctimas de acoso.

⁵² UGT, Información obtenida de la Guía de Negociación en la empresa de un acuerdo de solución autónoma de conflictos de violencia laboral.

⁵³ Nota Técnica de Prevención 891, Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (I)
<https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/881a915/ntp-891%20w.pdf>

⁵⁴ Nota Técnica de Prevención 892, Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (II)
<https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/881a915/ntp-892%20w.pdf>

- ❖ Revisión de protocolos de actuación frente al acoso sexual, laboral, discriminatorio.
- ❖ Paneles de expertos.
- Fase de contrastación:
- ❖ Revisión de convenios colectivos.
- ❖ Análisis cuantitativo con paneles de expertos específicos y de las estrategias preventivas en distintos sectores productivos.
- ❖ Ajuste a modelo teórico, elaboración de fichas técnicas de los instrumentos, pautas de implementación.
- ❖ Estudios cuantitativos con la población trabajadora y muestras de víctimas de acoso.

Posteriormente, se publicaron las notas técnicas de prevención 891 y 892 del INSHT que convierten el procedimiento, en una guía técnica obligada en ámbito preventivo y jurídico.

La intervención sindical es la única respuesta preventiva, por esa razón, el objetivo de los sindicatos siempre es, velar por sus trabajadores para que éstos, tengan unas condiciones de trabajo favorables, una indemnización adecuada y merecida, junto con una prestación por desempleo correspondiente al tiene pertinente trabajado.

El Servicio Técnico de Asistencia Preventiva de UGT de Castilla y León propone una serie de propuestas de intervención ante el acoso laboral o también llamado, mobbing⁵⁵.

En el momento que la dirección de la empresa tiene conocimiento de conductas de acoso, está obligada a intervenir analizando la situación y adoptando las medidas oportunas y correctas aplicando la legislación vigente en ese momento. Además, no se permitirá que la empresa investigue unilateralmente la situación para evitar valoraciones y diagnósticos erróneos.

La cuestión se tratará en el Comité de Seguridad y Salud, creándose a su vez una comisión específica de mobbing. A dicha comisión podrá acudir un experto de Psicosociología que designe el Comité de Seguridad y Salud, para evaluar y analizar las situaciones de acoso.

⁵⁵ Tratamiento sindical del mobbing: propuestas de actuación.

<http://www.saludlaboral.ugtcyl.es/archivos/ergonomia-psicosociologia/tratamiento-sindical-mobbing.pdf>

Si por el contrario se da el caso de que la empresa, aun sabiendo que se están produciendo situaciones de acoso, no toma ninguna medida al respecto, estará incurriendo en responsabilidad por incumplimiento de llevar a cabo la evaluación de riesgos pertinente, conforme al artículo 16 de la LPRL.

La investigación se debe llevar con la máxima discreción posible, ya que se debe velar por la intimidad de la víctima y protegerla en todo momento.

El Comité mencionado anteriormente, será el encargado de proponer medidas preventivas. Éstas, están enfocadas a disminuir la tensión nerviosa de los trabajadores y evitar situaciones de estrés y mobbing, entre otras.

Por un lado, se adoptarán medidas de ayuda y asesoramiento personal a la víctima, y, por otro lado, medidas disciplinarias como el despido o traslado del agresor.

Aunque los resultados de la investigación muestren que no hay situación de acoso, se deberá de determinar ante qué tipo de problema nos encontramos y ponerle solución.

Los sindicatos cántabros CSIF y ANPE se pronuncian frente al acoso laboral. CSIF llevó a cabo en 2016, un proyecto nacional⁵⁶ ofreciendo ayuda, apoyo y asesoramiento al trabajador afectado desde la orientación jurídica, psicosocial y judicial.

Por el contrario, ANPE, nos muestra datos estadísticos del año 2017-18⁵⁷ en el que se refleja un preocupante número de casos de acoso y violencia hacia los profesores.

Desde la creación del Defensor del Profesor, aproximadamente 34.000 docentes han acudido a este servicio de atención inmediata y gratuita para docentes víctimas de situaciones de conflictividad y violencia en las aulas. De dicha cifra, 2.200 personas hacen referencia al curso escolar de 2017-2018. Con esos datos vemos que, las situaciones de conflictividad están lejos de erradicarse en los centros escolares.

Anexo 2. Cuestionario de detección del mobbing

⁵⁶ Proyecto Nacional de ayuda contra el acoso laboral.

<https://www.csif.es/sites/default/files/field/file/Diptico%20Acoso%20Laboral%202016.pdf>

⁵⁷ Informe del Defensor del Profesor, Estadísticas 2017/2018.

<https://eldefensordelprofesor.es/notices+informe+del+defensor+del+profesor.+estadisticas+20172018.-id=66>

CAPÍTULO IX. PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN DE ACTUACIONES ANTE EL ACOSO LABORAL

El protocolo de prevención y actuación por acoso laboral tiene como objetivo definir unas modelos a través de los cuales, podamos identificar una situación de acoso, ya sea moral, sexual o por razón de sexo, con el fin de solucionar una situación discriminatoria, procurando, en todo momento, garantizar los derechos de las víctimas.

La Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, exige a todos los empresarios, entendiendo por tales también a las Administraciones Públicas, el deber de vigilar y mejorar las condiciones de trabajo de sus empleados, haciendo desaparecer los riesgos o minimizando aquellos que no se puedan eliminar.

La protección se debe realizar no sólo frente a los riesgos de carácter físico, sino también, sobre aquellos riesgos que puedan causar un deterioro psíquico en la salud de los trabajadores/as.



Por otro lado, existen unos principios fundamentales como son; el derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación, a la dignidad, a la intimidad e integridad etc., por lo que todos los actos y conductas contrarias a los mismos serán tipificados como infracciones graves o muy graves, dentro del régimen disciplinario de la empresa.

Mediante el Protocolo⁵⁸, se establece en la organización las medidas pertinentes para prevenir, evitar y erradicar las situaciones de acoso laboral, fijando una sanción e indemnización aquellos escenarios que, si lo sean, facilitando a los trabajadores, el procedimiento adecuado para presentar sus quejas, mediante la implantación y divulgación del presente Protocolo.

En cuanto al ámbito de aplicación. El protocolo será aplicable:

⁵⁸ Protocolos de Actuación frente al acoso laboral en los centros de trabajo.
[file:///C:/Users/Usuario/Downloads/83718-PROTOCOLOS%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/83718-PROTOCOLOS%20(1).pdf)

- A todos los trabajadores de la empresa con independencia de cuál sea su relación laboral con la misma.
- Al personal que pertenezca a empresas contratadas por la empresa usuaria, siempre que realice su actividad en centros de trabajo dependientes de la misma, también le será de aplicación el presente Protocolo, en todos aquellos puntos referentes a la investigación.

La adopción de medidas correctoras se hará de manera coordinada entre las empresas afectadas y la empresa principal de conformidad con lo establecido en el Artículo 24 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, y la normativa que lo desarrolla.

Con el objetivo de garantizar la prevención de comportamientos causantes de acoso, se llevará a cabo la divulgación del contenido del Protocolo, facilitando a cada uno de los trabajadores una copia de este.

En el procedimiento de información y formación de nuevo personal de ingreso se les comunicará sobre la existencia del Protocolo, así como, se les entregará una copia de este.

A todos los trabajadores se les informará de forma clara y precisa de las actividades que deben desarrollar, así como, de los objetivos que se pretenden conseguir y las medidas utilizadas para ello. Se pondrá a disposición de todos los trabajadores toda la información necesaria sobre Prevención de Riesgos, también.

La empresa, o en el sector docente, el centro educativo, se encargará de realizar una evaluación de riesgos psicosociales, para evaluar los riesgos que se desarrollan en el trabajo y supongan un factor de riesgo en la salud laboral de los trabajadores. El Protocolo se actualizará y divulgará periódicamente.

Se formará un Equipo de Referencia en el Comité de Seguridad y Salud, cuya finalidad será investigar y seguir casos de acoso laboral, facilitándoles la información y los medios necesarios para solucionarlo.

Los miembros del Comité pueden ser: asesores laborales, técnicos de recursos humanos, médicos del servicio de prevención, así como, un técnico de prevención de la especialidad de “Ergonomía y Psicología Aplicada”. Los miembros elegidos serán comunicados a toda la plantilla de la empresa u organización, por el Comité.

Además, cualquier miembro del comité que éste involucrado en un proceso de acoso laboral quedará inmediatamente suspendido e invalidado para formar parte del proceso. El Equipo de Referencia tiene varias capacidades, como son:

- Llevar a cabo una investigación de los casos de acoso laboral y sexual denunciados.
- Recibir quejas, consultas, aclaraciones, reclamaciones por parte de las víctimas.
- El Comité se reunirá lo más pronto posible para conocer los informes y transmitírselo a las personas afectadas.

Ante situaciones de acoso, la denuncia se hará por escrito e irá dirigido al Comité de Seguridad y Salud, que posteriormente, lo trasladará al Equipo de Referencia. La denuncia por acoso laboral la podrán poner:

- Cualquier trabajador que tenga conocimiento de conductas de acoso laboral a trabajadores.
- El trabajador afectado. En caso de que el trabajador no sería de la empresa, tiene un plazo de 3 meses desde la finalización de la relación laboral para interponer la denuncia.

Todas las personas que intervengan en un proceso de acoso laboral tendrán la obligación de guardar secreto sobre los datos e informaciones a los que hayan tenido acceso durante el proceso. En todo momento se garantizará el derecho a la intimidad.⁵⁹

El proceso es rápido. El tiempo máximo de resolución previsto es de 30 días, pudiéndose incrementar el tiempo en los casos en los que, los integrantes de la comisión consideren la necesidad de realizar alguna negligencia más. El Protocolo entrará en vigor el día siguiente a su aprobación

A continuación, voy a citar en el pie de página un Protocolo de violencia en el trabajo; el Protocolo de actuación en caso de agresión hacia el profesorado y personal no docente⁶⁰.

⁵⁹ UGT, FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, Guía de análisis comparado de los protocolos de actuación frente al acoso en el trabajo.

<http://www.ugt.es/sites/default/files/guiaacosoweb.pdf>

⁶⁰UGT, OBSERVATORIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES, Protocolo de actuación en caso de agresión hacia el profesorado y personal no docente.

http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/doc_interes/buenaspracticas/violencia_0003.pdf

1. PLAN DE IGUALDAD

Un Plan de Igualdad tiene como objetivo eliminar cualquier tipo de desigualdad o discriminación que pueda producirse en una organización por razón de sexo e integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como un beneficio básico de la organización y como eje básico de los procedimientos de gestión.

El Plan de Igualdad debe propiciar la eliminación de los desequilibrios y desigualdades entre mujeres y hombres.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en su artículo 46.1, lo define como *“un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la (Corporación/Empresa) la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.*

Actualmente, el marco normativo español establece el respeto al principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito educativo.

En el ámbito educativo, para desarrollar un Plan de Igualdad es necesario un consenso mínimo de la comunidad educativa, es decir, claustro, familias, alumnado, personal no docente, etc.

El Plan de Igualdad en educación se trata de una propuesta cuyo objetivo es facilitar al personal docente, educar en igualdad. Se trata de un documento que muestra el diagnóstico de la situación, los objetivos a conseguir, principios orientadores y finalidad, así como, medidas de actuación ante situaciones de desigualdad, e instrumentos para fomentar y potenciar la igualdad de educación entre hombres y mujeres en el sector docente.

⁶¹Para crear elaborar un plan de Igualdad en un centro educativo, se deben de seguir una serie de fases, aunque, el paso previo y principal para la elaboración del plan es el compromiso de toda la comunidad educativa.

- Grupo de trabajo: el grupo de trabajo tiene que estar coordinado por el equipo directivo y formado por; el profesorado, el alumnado, la familia y, el personal no docente.
- Diagnóstico: en esta fase se quiere conocer desde un enfoque cuantitativo y cualitativo, la situación existente de igualdad y desigualdad en el centro.

Los resultados obtenidos servirán para determinar las medidas de actuación del Plan de Igualdad. El estudio estará formado por el alumnado, personal no docente, equipo directivo, claustro de profesores, consejo escolar y alumnado.

Para obtener un diagnostico se realizará un análisis de datos sobre la igualdad en el centro escolar mediante gráficas, cuestionarios y, registros de observación.

Las gráficas mostrarán el número de mujeres y de hombres que forman parte de cada sector de la comunidad educativa.

Los cuestionarios se enviarán a todos los sectores de la comunidad educativa, y posteriormente se interpretarán los resultados obtenidos en dichos cuestionarios. El registro de observación se utiliza principalmente para analizar la situación de igualdad entre el alumnado.

- Principios orientadores y finalidad: dichos consejos deben incluir acciones de prevención, solución de casos de violencia de género y laboral y uso de lenguaje con perspectiva de género.

Principios tales como, igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, respeto de libertades, derechos, deberes e intimidad tanto de hombres como de mujeres, educar desde la justicia, igualdad, equidad y

⁶¹ CASQUET- JIMÉNEZ MARIAN, El Plan de Igualdad en el Plan Anual del Centro, Granada.
https://www.fapagranada.org/wp-content/uploads/2010/10/ProgramacionCoePLAN_CENTRO2008-CEP.pdf

BOSADA MAYRA, Propuestas para educar en Igualdad de género desde la educación Infantil y Primaria, 2018.
<https://www.educaweb.com/noticia/2018/06/26/propuestas-educar-igualdad-genero-educacion-infantil-primaria-18509/>

libertad, resolución pacífica de conflictos, y utilización de materiales y lenguaje no sexista.

Se quieren conseguir una serie de finalidades como, educar desde la igualdad independientemente de estereotipos, discriminaciones y prejuicios, actuación ante situaciones de acoso, fomentar un lenguaje basado en la igualdad, igualdad de oportunidades para ambos sexos, sin tratos a favor y garantizando las mismas oportunidades en el ámbito educativo. Se pretende también, fomentar la convivencia basada en el respeto, cuidado y diálogo.

- Actuaciones: en el centro educativo, las medidas para promover y fomentar la igualdad deben estar relacionadas con materiales educativos basados en la equivalencia.

Se debe crear un Observatorio de Igualdad dentro de la Comisión de Convivencia del Consejo Escolar, en el que se contemplen funciones como, la distribución de espacios comunes para fomentar la convivencia, la potenciación paralela de alumnos en las actividades, intervención de asuntos relacionados con la violencia, la igualdad y su prevención y garantizar la presencia equilibrada de alumnos en grupos de trabajos y actividades.

- Seguimiento y evaluación: en la fase de evaluación se determina cuál es el grado de obtención de los fines establecidos.

La evaluación se puede llevar a cabo durante cada curso escolar por medio de la Comisión de Convivencia del Consejo Escolar o el Observatorio de Igualdad, contando las aportaciones de todos los miembros de la comunidad educativa.

CONCLUSIONES

La crisis económica y social que estamos sufriendo es la causa de que el acoso laboral esté cada vez más presente en todos los sectores de la actividad. En algunas ocasiones se tiende a confundir conductas que no son de acoso, pero sí indeseables, con las propias de este riesgo psicosocial.

El Tribunal Superior de Justicia de Valencia define el acoso como, *“conducta de sistemática y prolongada presión psicológica que se ejerce sobre una persona en el desempeño de su trabajo, tratando de destruir su comunicación con los demás y atacando su dignidad personal con el fin de conseguir que, perturbada su vida laboral, se aleje de la misma provocando su autoexclusión.”*

Los sectores de actividad que están más expuestos a situaciones de acoso, y por lo tanto las que sufren con mayor frecuencia son el sector educativo, sanitario y público. Centrándonos en el tema del trabajo, en el sector educativo, cada año los datos estadísticos son mayores. Un ejemplo de ello son los datos proporcionados por el ANPE en el que muestran que durante el curso escolar del año 2017 - 2018 alrededor de 2.179 profesores han acudido al defensor del profesor para comunicarle su situación de insostenibilidad frente al acoso que viven por parte de otros profesores, de alumnos o de los padres de estos últimos.

Los casos atendidos de acoso de alumnos no han incrementado, se mantienen en un 3%, pero si se ha producido un aumento del 7% a 14% de faltas de respeto e insultos de los alumnos hacia los profesores.

En cuanto a situaciones de acoso sufridas por los profesores por parte de los padres, ha aumentado de un 3% a un 10%. Los padres en la mayoría de las ocasiones, cuando tienen discrepancias con los docentes en vez de hablarlo y solucionarlo de la mejor y pacífica forma posible, denuncian, pensando que esa vía es más radical. En lo relativo a los problemas ocasionados con los compañeros, siguen existiendo, pero se ha notado un descenso.

Al margen del acoso laboral, otros riesgos psicosociales tales como, el estrés, el síndrome de Burnout, carga de trabajo excesiva, enfermedades respiratorias, producen un deterioro de la salud mental en docentes.

Por lo que resulta totalmente necesario un Servicio Público en el que se establezcan unas normas a seguir claras, que regulen la convivencia educativa en todas

las Comunidades Autónomas, además de, inculcar valores, aptitudes entre los alumnos y conjunto de la Comunidad Educativa.

Los Centros Educativos, así como sus directivos, en el momento que tengan el mínimo presagio de que se está produciendo acoso laboral deben poner en marcha el Protocolo de actuación como herramienta para medir y evaluar la situación y posteriormente, determinada la existencia o inexistencia del riesgo, aplicar las medidas necesarias para erradicar las conductas desfavorables. Muchos Colegios incorporan Planes de Igualdad para eliminar cualquier tipo de comportamientos que supongan una desigualdad de género e incorporar la igualdad de trato y de oportunidades entre los miembros de la organización.

Desde mi punto de vista, es necesario que la sociedad tome conciencia de las situaciones de conflictividad que se viven en las aulas, así como de que una buena convivencia escolar, es el elemento clave para el buen funcionamiento de la comunidad educativa, y poder erradicar finalmente la lacra del acoso laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- ❖ PASTOR BALLESTER, M.^a AMPARO, Guía sobre el acoso moral en el trabajo. Guías de negociación, Valencia, 2006.
https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/c/document_library/get_file?uuid=48959ff8-06b9-4678-96ff-c9bb7b9f283b&groupId=10128
- ❖ UGT, Guía de prevención de riesgos psicosociales en el sector de la enseñanza: Observatorio permanente riesgos psicosociales, Madrid, 2006.
- ❖ UGT, Guía de prevención de riesgos psicosociales en el sector de la enseñanza secundaria: Observatorio permanente riesgos psicosociales, Madrid, 2008.
- ❖ UGT, Guía de Buenas prácticas sindicales en materia de violencia de terceros: Observatorio de riesgos psicosociales. Madrid.
- ❖ CARBONELL VAYÁ ENRIQUE JOSÉ, GIMENO NAVARRO MIGUEL ÁNGEL, GARCÍA MEJÍAS ANA, El acoso laboral, antes llamado mobbing. Un enfoque integrador, Tirant lo Blanch. Valencia, 2013.
- ❖ Alemany Cano J, Alfonso Mellano C.L, Ballester Laguna F, Fabregat Monfort G, Gimeno Navarro M.A, Mejías García A.M, Rivera Sánchez J.R, Salcedo Beltrán C, Sirvent Hernández N, Acoso moral, sexual y por razón de sexo en el trabajo: un tratamiento integral, Bomarzo, 2012.
- ❖ Correa M, Acoso moral en el trabajo: El concepto jurídico de acoso moral en el trabajo, Navarra, 2006.
- ❖ ESCUDERO MORATALLA JOSÉ FRANCISCO, y, POLLATOS I MATAS G, Mobbing: Análisis multidisciplinar y estrategia legal, Barcelona, 2005.
- ❖ UGT, Guía de la Negociación en la empresa de un acuerdo de solución autónoma de conflictos de violencia laboral.
- ❖ ARES CAMERINO ANTONIO, ORTEGA MARLASCA MARIA MANUEL, Artículo de medicina clínica, El acoso laboral en el ámbito sanitario, Volumen 150. Número 5, 2018.
- ❖ Información online, Tipos de acoso laboral,
<https://www.emprendepyme.net/el-acoso-laboral-o-mobbing.html>

- ❖ TOPA GABRIELA, MORIANO JOSE ANTONIO, Acoso laboral entre profesionales de enfermería: el papel protector de la identidad social en el trabajo, 2009.
- ❖ Lorenzo de Membiela Juan, Mobbing en la administración. Reflexiones sobre la dominación burocrática, 2007.
- ❖ NAVAS ORTEGA M.^a DEL CARMEN, Educación para la salud en el ámbito laboral, 2006.
<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-LaEducacionParaLaSaludEnElAmbitoLaboral-2200916.pdf>
- ❖ TERÁN ROSERO ANA CELINA, BOTERO ÁLVAREZ CARLA CRISTINA, Revista Iberoamericana de Psicología, Riesgos psicosociales intralaborales en docencia, Colombia, 2012.
- ❖ ESTEVE LOLA, CALERA ALFONSO, ROEL JOSE MARIA, UBERTI-MONA VALERIA, La salud laboral en el sector docente.
<http://saludlaboralfecoo.es/wp-content/uploads/2016/06/Salud-laboral-en-el-sector-docente.pdf>
- ❖ Revista Salud laboral en la escuela, 2011.
http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_boletin_riesgos_ergonomicos2011/publication.pdf
- ❖ MORENO JIMÉNEZ BERNARDO, RODRÍGUEZ MUÑOZ ALFREDO, GARROSA HERNÁNDEZ EVA, MORANTE BENADERO M.^a EUGENIA, Antecedentes organizacionales del acoso psicológico en el trabajo: un estudio exploratorio, Oviedo, 2005.
<https://www.redalyc.org/pdf/727/72717414.pdf>
- ❖ LÓPEZ PAVÓN TERESA, Un juez investiga un posible acoso laboral en un instituto tras la muerte por infarto de un profesor, Revista El Mundo, Sevilla, 2017.
<https://www.elmundo.es/andalucia/2017/11/02/59f87784e2704e45018b45d0.html>
- ❖ Perfil de la víctima de acoso laboral.
<http://www.elmobbing.com/perfil-victima-mobbing-acoso-laboral>
- ❖ Asociación Pridicam, Testimonio de Acoso Laboral en un Colegio, Madrid.
<https://mobbingmadrid.org/acoso-laboral-Colegio-publico/>

- ❖ Sentencia 616/2008 de 21 de julio, Juzgado de lo Social de Madrid.
http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/doc_interes/sentencias/TS%20Justicia%20Madrid%20Num%20616%202008%2021%20Julio.pdf
- ❖ Sentencia 000047/2018 de 12 de febrero de 2018, Juzgado de lo Social de Pamplona.
<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Jdo%20Social%20Pamplona%2012%20febrero%202018.pdf>
- ❖ Acoso laboral a una docente en el Colegio La Salle, Sevilla.
<https://elderecho.com/el-supremo-confirma-el-acoso-laboral-a-una-profesora-del-Colegio-la-salle-en-almeria>
- ❖ AESST, Recomendaciones de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el trabajo, para prevenir casos de acoso laboral.
https://www.easylife-conciliacion.com/maill/6_doc_Recomendaciones_Agencia_v1.pdf
- ❖ UGT, Tratamiento sindical del mobbing: propuestas de intervención, Castilla y León.
<http://www.saludlaboral.ugtcyl.es/archivos/ergonomia-psicosociologia/tratamiento-sindical-mobbing.pdf>
- ❖ CASQUET – JIMENEZ MARIAN, El Plan de Igualdad en el Plan Anual del Centro, Granada.
https://www.fapagranada.org/wp-content/uploads/2010/10/ProgramacionCoePLAN_CENTRO2008-CEP.pdf
- ❖ BOSADA MAYRA, Propuestas para educar en Igualdad de género desde la educación Infantil y Primaria, 2018.
<https://www.educaweb.com/noticia/2018/06/26/propuestas-educar-igualdad-genero-educacion-infantil-primaria-18509/>
- ❖ Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Nota Técnica de Prevención 891, Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (I).
<https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/881a915/ntp-891%20w.pdf>
- ❖ Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Nota Técnica de Prevención 892, Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (II).

<https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/881a915/ntp-892%20w.pdf>

- ❖ LLORET URIS JOSÉ MARÍA, Protocolos de Actuación frente al acoso laboral en los centros de trabajo.
[file:///C:/Users/Usuario/Downloads/83718-PROTOCOLOS%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/83718-PROTOCOLOS%20(1).pdf)
- ❖ UGT, Guía de análisis comparado de los protocolos de actuación frente al acoso en el trabajo.
<http://www.ugt.es/sites/default/files/guiaacosoweb.pdf>
- ❖ VELANDIA RUBÉN, Acción sindical ante el acoso moral en el trabajo, 2002.
<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-AccionSindicalAnteElAcosoMoralEnElTrabajo-640380.pdf>
- ❖ MUTUA MADRILEÑA, Empresa EFR Plan para Prevenir Situaciones de Acoso.
http://www.igualdadnlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/MutuaMadrilena_Protocolo.pdf
- ❖ ZABALA ARAMBURU LUIS, Respuesta al Acoso Laboral. Programas y Estrategas, 2002.
<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/33552-Texto%20del%20art%C3%ADculo-33568-1-10-20110610.PDF>
- ❖ NTP 823, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Sistema de Análisis Triangular del Acoso (SATA): un método de análisis del acoso psicológico en el trabajo.
<https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/821a921/823%20web.pdf>
- ❖ NTP 854, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Acoso psicológico en el trabajo: definición.
<https://www.insst.es/documents/94886/328096/854+web.pdf/f4aa95ee-cd21-4c73-9842-769589a526fb>
- ❖ NTP 476, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing.
https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_476.pdf

- ❖ RIQUELME ALFONSO, Mobbing, Un Tipo de Violencia en el Lugar de Trabajo”, 2006, Chile.
- ❖ UGT, Guía de Violencia en el trabajo, Aragón.
https://www.aragon.es/documents/20127/674325/violecia_ambito_laboral.pdf/a619572a-3a40-f681-aeec-c6fd989182e7
- ❖ MARTÍNEZ LEÓN M, TORRES MARTÍN H, CAMINO MARTÍNEZ C, El acoso psicológico en el trabajo: patología emergente.
https://www.uv.es/gicf/3Ar1_Mtz_Leon_GICF_03.pdf
- ❖ TRIJUEQUE GONZÁLEZ DAVID, GÓMEZ GRAÑA JOSE LUIS, El acoso psicológico en el lugar de trabajo: prevalencia y análisis descriptivo en una muestra multiocupacional.
<https://www.redalyc.org/pdf/727/72711654018.pdf>
- ❖ SALINAS SALAZAR LILIANA MARÍA, Figura de autoridad, dominación, poder, ética: el mobbing y el papel de la ética y la educación, 2015.
<http://www.riesed.org/index.php/RIESED/article/view/76/103>
- ❖ CCOO, Cómo actuar frente al acoso en el centro de trabajo, Valencia.
<https://www.pv.ccoo.es/38d56e2ab6c829c5b9a7d960b1425154000053.pdf>
- ❖ FUNDACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, Herramientas de gestión de los riesgos psicosociales en el sector educativo, 2010.
<https://prl-sectoreducativo.saludlaboral.org/acoso-laboral.html>

ANEXO 1. PLANTILLA EVALUACIÓN DE RIESGOS

[Formato de evaluación de riesgos.](#)

ANEXO 2. CUESTIONARIO DE DETECCIÓN DEL MOBBING

[Tratamiento sindical del mobbing. Cuestionario LIPT](#)

ANEXO 3. NOTAS TECNICAS DE PREVENCIÓN REFERENTES AL ACOSO LABORAL

1. NTP 823. Sistema de Análisis Triangular del Acoso (SATA): un método de análisis del acoso psicológico en el trabajo

[NTP 823. Sistema de Análisis Triangular del Acoso \(SATA\)](#)

2. NTP 854. Acoso psicológico en el trabajo: definición

<https://www.insst.es/documents/94886/328096/854+web.pdf/f4aa95ee-cd21-4c73-9842-769589a526fb>

3. NTP 476. El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing

https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_476.pdf